



**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

RIZKA KHAIRUNNISA LUBIS

NIM : 37.15.4.099

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI


Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:


RIZKA KHAIRUNNISA LUBIS
NIM : 37.15.4.099

Menyetujui,

Pembimbing I


Dr. Abdillah, M.Pd
NIP : 19680805 199703 1 002

Pembimbing II


Drs. H. Adlin Damanik, M. AP
NIP : 19551212 198503 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

Medan, 22 Juli 2019

Nomor : Istimewa

Yth.

Lampiran : 5 Eksemplar

Bapak Dekan FITK

Perihal : Skripsi

UIN-SU

A.n. Rizka Khairunnisa Lubis

di_

Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Rizka Khairunnisa Lubis

NIM : 37.15.4.099

Jurusan/program : Manajemen Pendidikan Islam/S-1

Judul Skripsi : Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk di Munaqasyahkan pada sidang Munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan.

Demikian kami sampaikan,atas perhatian saudara/ikami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

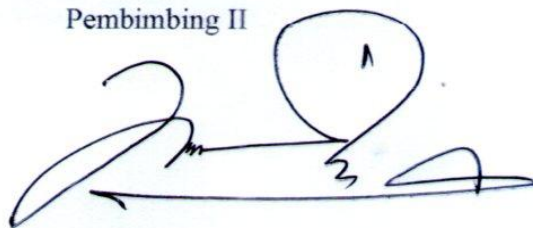
Pembimbing I



Dr. Abdillah, M. Pd

NIP : 19680805 199703 1 002

Pembimbing II



Drs. H. Adlin Damanik, M. AP

NIP : 19551212 198503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizka Khairunnisa Lubis
Nim : 37.15.4.099
Jur/ Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah
Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Percut Sei
Tuan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang berjudul diatas adalah murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim Pembimbing kecuali kutipan yang didalamnya yang disebutkan sumbernya.

Saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 22 Juli 2019

Saya yang menyatakan



Handwritten signature of Rizka Khairunnisa Lubis.

Rizka Khairunnisa Lubis
37.15.4.099



ABSTRAK

NAMA : Rizka Khairunnisa Lubis
NIM : 37.15.4.099
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing : 1. Dr. Abdillah, M.Pd
2. Drs. H. Adlin Damanik, M.AP

Judul Skripsi : Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja guru.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan prestasi belajar peserta didik. Baik buruknya kinerja guru tersebut ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi dan angket. Responden penelitian adalah guru-guru yang bekerja pada SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan sebanyak 49 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berbentuk angket. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel kinerja (Y), kepemimpinan kepala sekolah (X). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen digunakan korelasi *product moment Carl Pearson* dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*, sedangkan koefisien reliabilitas instrumen diuji dan dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Data kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru diperoleh berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada sampel atau responden. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan. Hal ini ditunjukkan angka korelasi 0,540. Sementara berdasarkan **R Square** sebesar 0,292 dan koefisien regresi mempunyai nilai Sig F. Change sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 29,2%.

Pembimbing I

Dr. Abdillah, M. Pd

NIP :19680805 199703 1 002

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Bismillahirrohmanirrohim,

Segala puji serta syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, kesempatan serta kelapangan berpikir sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai tugas dan persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Program Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Shalawat dan salam penulis sampaikan ke junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah ilahi kepada kita semua dan menjadi teladan bagi kita dalam kehidupan sehari-hari. Judul Skripsi ini adalah **Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan.**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan yang mungkin untuk dilakukan perbaikan atau revisi, oleh karena itu saran dan bimbingan dari semua pihak sangat diharapkan sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman berharga bagi penulis.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada meningkatkan semangat kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

Dalam usaha menyelesaikan Skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi namun berkat usaha yang kuat, penulisan Skripsi ini dapat diselesaikan walaupun jauh dari kemampuan. Penulis menyadari skripsi ini tidak akan selesai tanpa doa, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak.

Adapun dalam kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Terutama dan Teristimewa Kedua orang tuaku tercinta **Alm. Ayah Ibrahim Lubis** dan **Ibu Yusridah Hasibuan** yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik penulis sampai saat ini, serta memberikan dukungan baik secara materi maupun moril, memotivasi dan selalu mendoakan penulis.
2. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd** selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Abdillah, M.Pd** selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, serta Bapak **Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd** selaku sekretaris prodi, beserta staf-staf prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu, dan nasehat kepada penulis.
5. Bapak **Dr. Abdillah, M.Pd** selaku pembimbing Skripsi I dan Bapak **Drs. H. Adlin Damanik, M. AP** selaku pembimbing Skripsi II yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran, masukan, motivasi hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak **Yani Lubis, S. Ag, M. Hum** selaku Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan perampungan skripsi.
7. Bapak/Ibu dosen baik yang mengajar di MPI maupun Bapak/Ibu Dosen FITK dan semua dosen UINSU yang senantiasa menjadi keluarga besar UINSU baik yang pernah berjumpa langsung maupun tidak. Tiada kata

yang senantiasa ucapan terimakasih atas ilmunya, nasehat, bimbingan sehingga penulis bisa mencapai gelar sarjana, yang tidak bisa satu persatu penulis sebutkan namanya.

8. Semua pihak yang telah membantu di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan, Ibu **Risna Wahyuni, M.Pd** selaku Kepala Sekolah beserta Kepala Tata Usaha dan jajarannya, juga guru-guru serta siswa-siswi SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan.
9. Kepada Adik kandung ku yang tersayang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan sebagai penyemangat juga Ahmad Ridwan Lubis dan Amanda Agustina Lubis
10. Teruntuk sahabatku tersayang Sri Damayanti, S. Pd yang selalu menemani hari-hariku baik itu dikala susah maupun senang, selalu menemani dengan tawa, yang selalu memberikan nasehat, dukungan dan semangat, dan yang selalu membantu dalam penulisan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan yang kusayang yang selalu berbagi suka duka dalam menjalani lika-liku perkuliahan hingga semester 8 ini, dan yang selalu memberikan semangat kepada penulis, Siti Maysarah S. Pd, Siti Ainul Mardhiyah S. Pd, Sorrayya Wafika S. Pd, Ummu Hayani S. Pd, Azalia Malika S. Pd, Mhd. Fajar Syahreza Nst, M. Arsyad Alfuadi Lubis S. Pd, Aji Hernawan S. Pd, Hendrik Ismail S. Pd.
12. Teruntuk kakak ku Hanifah, S. Akun yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta doa'anya dalam pengerjaan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan MPI-4 Stambuk 2015
14. Teman-teman KKN kelompok 18 angkatan II Kelurahan Pujidadi, Binjai Selatan, Kota Binjai. Khususon Mimi Larasati S. Pd, Dea Sarah Sati Hanaan S. Akun. Semoga persahabatan KKN yang dijalani 1 bulan ukhwahnya selalu terjaga.
15. Dan juga kepada kawan-kawan kelompok PPL I, PPL II dan PPL III.
16. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan moral maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terimakasih untuk semua pihak yang telah membantu semoga dibalas oleh Allah SWT. Dengan rahmat yang berlipat ganda, walaupun skripsi ini telah tersusun dengan baik, penulis tetap mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca umumnya dan khususnya bagi penulis. Akhirnya pada Allah SWT jugalah penulis berserah diri, semoga amal baik semua ini bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amin ya Rabbal Alamin.

Medan, 22 Juli 2019

Peneliti

Rizka Khairunnisa Lubis
37.15.4.099

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
2.1 Kinerja Guru.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Guru	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	14
2.1.3 Penilaian Kinerja Guru	15
2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru	16
2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	18
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	18
2.2.2 Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	22
2.2.3 Prinsip-prinsip Kepemimpinan	28
2.2.4 Gaya Kepemimpinan	30
2.3 Penelitian yang Relevan.....	32
2.4 Kerangka Pikir	37

2.5 Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Lokasi Penelitian.....	39
3.2 Metode Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	40
3.4 Defenisi Operasional	41
3.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	42
3.6 Uji Coba Instrumen	45
1) Uji Validitas	46
2) Uji Reabilitas.....	49
3.7 Teknik Analisis Data	51
1) Deskripsi Data	51
2) Kecenderungan Data.....	51
3) Pengujian Persyaratan Analisis	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Kelinearan dan Keberartian Regresi	52
4) Pengujian Hipotesis	53
5) Hipotesis Statistik	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Gambaran Umum SMP N 1 Percut Sei Tuan.....	56
4.2 Deskripsi Data	59
4.2.1 Data Statistik Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	60
4.2.2 Data Statistik Variabel Kinerja Guru.....	61
4.3 Pengujian Prasyarat Analisis	62

4.3.1 Uji Normalitas	62
4.3.2 Uji Linearitas	63
4.3.3 Uji Homogenitas	64
4.4 Pengujian Hipotesis Penelitian	64
4.4.1 Analisis Korelasi.....	64
4.4.2 Uji Signifikan korelasi	65
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Implikasi.....	72
5.3 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Leader	24
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel X	43
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel.....	45
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel X	47
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y	48
Tabel 3.5 Hasil Uji Realibilitas Instrumen.....	49
Tabel 4.1 Nilai Rata-rata UN	57
Tabel 4.2 Data Jumlah Kelas, Rombel dan Siswa	57
Tabel 4.3 Jadwal Jam Pelajaran.....	59
Tabel 4.4 Data Statistik Variabel X dan Y	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Homogenitas	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi Variabel X dan Y	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Signifikansi Korelasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Model Hubungan Variabel X dan Variabel Y	38
Gambar 4.1 Histogram Variabel X.....	61
Gambar 4.2 Histogram Variabel Y	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian Variabel X dan Variabel Y	77
Lampiran 2 Data Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y	81
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y	83
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian Variabel X dan Variabel Y	93
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	97
Lampiran 6 Hasil Uji Homogenitas	98
Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas	98
Lampiran 8 Hasil Uji Korelasi	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses perkembangan zaman yang semakin maju menuntut dan membutuhkan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat I menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, dan kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara¹.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin, guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran,

¹. UU RI No 2 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional

terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efesiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, dan guru itu sendiri.

Menurut Susmiyati dalam jurnal Eisteme menjelaskan bahwa kinerja guru yang baik di lihat jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta didik².

Kinerja guru sangat mungkin dapat ditingkatkan.hal ini perlu dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencapai kinerja yang optimal. Untuk itu perlu adanya penataan dan pengelolaan yang baik oleh kepala sekolah terhadap perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dan sikap individu (sikap inovatif).

Sejalan dengan itu Barnawi menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu ada Dua: (1) Faktor Internal yaitu faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhinya meliputi (kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga). (2) Faktor Eksternal yaitu faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya meliputi: (gaji, sarana dan prasaran, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan)³.

Sejalan dengan teori diatas Syafaruddin menjelaskan: Kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi pada masa kini tergantung pada kemampuan

²Susmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung*.Jurnal Episteme.Vol.11, No.1. 2016.

³Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, h. 44.

dalam mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal. Dalam konteks ini, organisasi harus memiliki pimpinan yang efektif dalam menjalankan manajemen untuk mengelola perubahan yang ada dan berkelanjutan.⁴ Dari pemaparan teori diatas terlihat jelas bahwa baik buruknya kinerja guru ditentukan oleh kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala

⁴ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Teroadu Dalam Pendidikan (Konsep, strategi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Grasindo. Hal. 30-31

sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan oleh guru.

Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang ada pada saat ini, yang paling menarik untuk dibicarakan adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah diyakini dapat mengimbangi pola pikir dalam arus globalisasi sekarang ini. Kepemimpinan sebagai sesuatu yang mampu membangkitkan dan memotivasi para guru untuk dapat berkembang dan mencapai tujuan ketingkat yang lebih tinggi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka harapkan sebelumnya.

Berdasarkan temuan di lapangan, peneliti meyakini ada beberapa faktor yang menentukan kualitas kinerja guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan. Faktor pertama yang diyakini yaitu adanya hubungan kualitas kerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah, dengan titik pandang dari kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin bagi para guru-guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan. Kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah terlihat dari contoh kecil nya yang terjadi di sekolah yaitu: kepala sekolah memberikan

perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan bagi guru-guru, mengubah kesadaran para gurunya akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru, dan dapat membangkitkan semangat guru untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Dari contoh kecil yang dilakukan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru-guru dalam bekerja di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan.

Sebuah proses organisasi terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut kearah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki sifat kepemimpinan yang mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Komunikasi harus sering dilakukan oleh kepala sekolah kepada bawahannya dalam pencapaian misi yang akan dilakukan.

Selanjutnya untuk memperkuat prapenelitian ini penulis sering berkomunikasi kepada Muhammad S.Pd selaku staff tata usaha di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan mengatakan bahwa kinerja guru-guru disini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah, contohnya ketika kepala sekolah disiplin ketika datang ke sekolah, dan disiplin ketika menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, dari contoh kecil yang dilakukan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja kami disini. Sejalan dengan Wawancara diatas Nanang dalam Jurnal Benchmarking menjelaskan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan adalah faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru

dengan sebesar 41,18 %. Apabila faktor tersebut dimiliki oleh kepala sekolah maka dapat meningkatkan kinerja guru⁵. Terlihat dari pemaparan diatas bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru-guru.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja guru tersebut pada umumnya termasuk kedalam kategori meningkat. Hal ini dikarenakan kepala sekolah yang memiliki sifat kepemimpinan yakni memiliki sifat kemampuan manjerial yang tinggi dalam memimpin dan mengayomi para gurunya untuk meningkatkan kinerjanya. Berbagai upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meingkatkan kinerja gurunya, termasuk dengan cara membuat rapat mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan untuk mengkomunikasikan segala hal dalam peningkatan kinerja para gurunya. Juga menghadirkan gurunya dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan mengusulkan Diklat (pendidikan dan latihan), memberi *reward* dan *punishment*, semacam penghargaan dan hukuman kepada setiap guru yang berprestasi dan melanggar peraturan atau kontrak kesepakatan yang telah di janjikan dan di komunikasikan.

Tidaklah semua guru patuh terhadap peraturan dan kebijakan kepala sekolah akan tetapi hanya sebagian kecil saja yang melakukan kesalahan atau pelanggaran peraturan sekolah. Selebihnya lebih banyak guru yang benar-benar menunjukkan disiplin dan kinerjanya yang bagus dan berkualitas. Namun demikian masih ada juga guru yang belum maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Dari gambaran kinerja guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan inilah dasar menjadi penelitian adanya perubahan dari kinerja guru dengan kepemimpinan

⁵ Nanang Ferioko, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTS Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang*, Medan: Jurnal Benchmarking, VOL.No.I, 2017. Hal 9.

kepala sekolah. Berdasarkan hasil para penelitian dilapangan terdapat kenyataan di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan yang menjadi fokus dan objek tempat penelitian ini, bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah yang dinilai memiliki kontribusi pada kinerja guru. Karena dari data guru yang berjumlah 60 orang tersebut hampir semuanya melaksanakan tugasnya dengan baik. Akan tetapi masih ada guru yang masih kurang kinerjanya, namun kepala sekolah tetap berusaha untuk mengubah kinerja guru yang belum maksimal.

Berangkat dari faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah yang akan diambil dan dijadikan sebagai *Independent Variables* (variabel bebas sebagai X) untuk di hubungkan dengan *Dependent Variables* (Variabel terikat sebagai Y). Maka peneliti tertarik untuk meneliti ini dengan metodologi penelitian kuantitatif.

Untuk itu perlu dilakukan penelitian ilmiah untuk menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah. Hal-hal apa yang sudah berjalan selama ini, hal-hal apa yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru-guru nya melalui kepemimpinan yang dimilikinya.

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas tentang banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah, Barnawi menjelaskan Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu ada Dua: (1) faktor internal yaitu faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhinya meliputi (kemampuan,

keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga). (2) Faktor Eksternal yaitu faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya meliputi: (gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan)

Maka penulis membatasi faktor yang akan diteliti yaitu hanya faktor kepemimpinan kepala sekolah. Pemilihan variabel bebas ini dapat di asumsikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan dan saling berkaitan dengan fokus permasalahan penelitian yaitu kinerja guru.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi mengkaji dua variabel yang terdiri dari variabel bebas yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan untuk mendorong timbulnya kemauan dan semangat kerja para guru. Kepemimpinan adalah suatu aktivitas/proses, seni membujuk, mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk kerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kadar interaksi antar pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan juga kemampuan menyampaikan suatu visi sehingga orang lain tergerak untuk ikut mencapainya. Untuk itu dibutuhkan keterampilan membangun hubungan dengan orang lain dan kemampuan mengorganisasikan sumber daya yang ada secara efektif⁶.

Kemudian satu variabel terikat yaitu: Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan

⁶ Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, Medan: Citapustaka Media, 2015. Hal. 57

tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan⁷.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah di uraikan, maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan ?
2. Bagaimana Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan ?
3. Adakah Kontribusi Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan.
2. Untuk mengetahui Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan.
3. Untuk mengetahui kontribusi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagaimana yang telah dirumuskan maka penelitian ini diharapkan berguna sebagai :

⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007. Hal 7.

1. Teori

Menambah wawasan dan informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui teori-teori yang dibangun dalam skripsi.

2. Praktis

- a) Bahan masukan bagi setiap Kepala Madrasah selaku pimpinan dalam memperhatikan faktor-faktor yang signifikan dapat mempengaruhi kinerja guru
- b) Bahan masukan bagi guru sebagai tenaga pendidik dalam membantu meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah.
- c) Melalui penelitian, diharapkan guru mempunyai pola pikir yang baik untuk melakukan peningkatan kinerja guru tidak harus semata-mata mengharapkan perubahan dari kepala sekolah.
- d) Bahan rujukan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari Kata *performance* yang sering di artikan sebagai kinerja atau prestasi kerja⁸, kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja guru. Momon Menyatakan : “Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan”.⁹Selanjutnya Martinis Yamin dan Maisah menyatakan:“ kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan, Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰

⁸. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007. Hal 7.

⁹Momon Sudarman, *Profesi Guru, Di Puji, Di Kritisi, dan Di Caci*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013. Hal 135.

¹⁰. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2008. Hal, 67.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah di sampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya.

Guru sebagai sebuah profesi atau jabatan yang memerlukan keahlian khusus. Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Guru dapat kita kelompokkan ke dalam tiga jenis tugas, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Pada hakikatnya kinerja guru gambaran perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dari aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/ kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut. Simanjuntak mendefinisikan kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi¹¹.

Guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar, keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 menyatakan kompetensi

¹¹ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Hal. 17.

guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang di peroleh melalui pendidikan profesi¹². Martinis Yamin dan Maisah dalam Donni menyatakan keempat jenis kompetensi guru sebagai berikut:

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia.

2) Kompetensi Paedagogik

Kompetensi paedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan methodology keilmuan.

¹² UU RI NO 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.¹³

Berdasarkan penentuan kompetensi tersebut, guru diharapkan dapat lebih fokus dan selalu meningkatkan kemampuannya agar kinerjanya yang dicapai semakin baik.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Meningkatkan kinerja bukan merupakan sesuatu yang tidak mungkin untuk dilakukan. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru supardi menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

1) Faktor Internal Kerja Guru

Faktor internal kerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, keperibadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

2) Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana-prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.¹⁴

¹³. Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014. Hal 123-124.

¹⁴. Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013. Hal 126.

Berdasarkan pendapat yang di sampaikan, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Jika kedua faktor selalu diperhatikan dan di tingkatkan di harapkan dapat berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja guru.

2.1.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru diperlukan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK), Dalam Jurnal Pandi di jelaskan: Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

- a) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru.
- b) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru guru bimbingan konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.

- c) Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.¹⁵

Berdasarkan tiga aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru penting untuk dilakukan karena hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Dilaksanakannya penilaian kinerja guru di harapkan dapat memberi manfaat. Barnawi menyatakan bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah dalam hal berikut:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personel sekolah
- 2) Perbaikan kinerja personel sekolah
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru.
- 5) Penelitian personel sekolah.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah¹⁶.

¹⁵.Abdul Pandi, *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*, Jurnal IDAARAH. Vol. 1, No. 1, 2017.

¹⁶Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*.

Berdasarkan pendapat diatas tentang penilaian kinerja guru, Allah Berfirman dalam Al-Qura'n tentang melakukan penilaian kinerja yang berbunyi dalam Surat At-Tawbah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: *Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”* (at-Tawbah: 105)¹⁷.

Ayat diatas menjelaskan bahwa sangat penting penilaian kinerja dilakukan dalam manajemen sebab yang melakukan penilaian kinerja bukan hanya pemimpin tetapi Allah melakukan penilaian kinerja kepada kita ketika kita bekerja.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa melalui penilaian kinerja, guru dapat memahami apa yang di maksud dengan kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus di perhatikan. Sehingga guru menjadi lebih tahu mengenai kekuatan dan kelemahan diri sendiri agar dapat diperbaiki dalam upaya menjadi guru yang lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

¹⁷Departemen Agama RI. *AL-Quran dan Terjemahnya*. (Semarang: PT Karya TohaPutra).

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Lembaga pendidikan memerlukan peran seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi dan tujuan sekolah dengan baik. Adapun beberapa pengertian kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah suatu aktivitas/proses, seni membujuk, mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk kerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kadar interaksi antar pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan juga kemampuan menyampaikan suatu visi sehingga orang lain tergerak untuk ikut mencapainya. Untuk itu dibutuhkan keterampilan membangun hubungan dengan orang lain dan kemampuan mengorganisasikan sumber daya yang ada secara efektif.¹⁸
- b. Kemampuan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.¹⁹
- c. Kepemimpinan merupakan konsep hubungan (relation concept) manusia dalam spectrum luas yang esensinya bertumpu pada kemampuan mempengaruhi seseorang atau orang lain. Sejalan dengan itu, dikemukakan oleh kouzes dan posner *“leadership is a relationship, one between constitude and leader that is based in mutual needs and interest”*. Sebagai hubungan antara anggota-anggota organisasi dan pemimpin,

¹⁸ Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, Medan: Citapustaka Media, 2015. Hal. 57-62

¹⁹ Wibowo, *Perilaku dan Organisasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015. Hal. 281

maka kepemimpinan berlangsung atas dasar adanya saling membutuhkan dan minat yang sama dalam rangka mencapai tujuan²⁰.

- d. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi apapun, termasuk organisasi atau lembaga pendidikan, tujuan pencapaian lembaga pendidikan tidak akan tercapai²¹.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk berpikir, bertindak sesuai dengan aturan, serta bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kader interaksi antar pemimpin, pengikut dan situasi. Hal ini sesuai dengan Hadis Nabi SAW yang berbunyi:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْنُونٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْنُونٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْنُونٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْنُونَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْنُونٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْنُونٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: Abdullah Ibnu Umar r.a mengatakan bahwa Rasulullah saw bersabda, "kalian semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Penguasa adalah pemimpin bagi rakyatnyadan bertanggung jawab terhadap mereka. Istri adalah pemimpin bagi rumah suaminya dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Hamba sahaya adalah pemimpin terhadap harta tuannya dan dia bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya". (HR Bukhari Hadits 853)

²⁰ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2008. Hal. 50-51

²¹ Amiruddin Siahaan, *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2013. Hal. 184

Nabi SAW Juga bersabda tentang tanggung jawab yang harus di penuhi oleh seorang pemimpin yang berbunyi:

حَدَّثَنَا عَنْ عُلْقَمَةَ بْنِ وَائِلٍ الْحَضْرَمِيِّ عَنْ أَبِيهِ قَالَ سَأَلَ سَلَمَةُ بْنُ يَزِيدَ الْجُعْفِيُّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ يَا نَبِيَّ اللَّهِ أَرَأَيْتَ إِنْ قَامَتْ عَلَيْنَا أُمَرَاءُ يَسْأَلُونَا حَقَّهُمْ وَيَمْنَعُونَا حَقَّنَا فَمَا تَأْمُرُنَا فَأَعْرَضَ عَنْهُ ثُمَّ سَأَلَهُ فَأَعْرَضَ عَنْهُ ثُمَّ سَأَلَهُ فِي الثَّانِيَةِ أَوْ فِي الثَّالِثَةِ فَجَذَبَهُ الْأَشْعَثُ بْنُ قَيْسٍ وَقَالَ اسْمَعُوا وَأَطِيعُوا فَإِنَّمَا عَلَيْهِمْ مَا حُمِّلُوا وَعَلَيْكُمْ مَا حُمِّلْتُمْ وَحَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ حَدَّثَنَا شَبَابَةُ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ سِمَاكِ بِهَذَا الْإِسْنَادِ مِثْلَهُ وَقَالَ فَجَذَبَهُ الْأَشْعَثُ بْنُ قَيْسٍ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اسْمَعُوا وَأَطِيعُوا فَإِنَّمَا عَلَيْهِمْ مَا حُمِّلُوا وَعَلَيْكُمْ مَا حُمِّلْتُمْ

Artinya: A 'lqomah (wa'il) bin hadjur r.a. Berkata : salamah bin jazid alджу'fy bertanya kepada rasulullah saw : ya rasulullah, bagaimana jika terangkat diatas kami kepala-kepala yang hanya pandai menuntut haknya dan menahan hak kami, maka bagaimanakah kau menyuruh kami berbuat? Pada mulanya rasulullah mengabaikan pertanyaan itu, hingga ditanya kedua kalinya, maka rasulullah saw bersabda : dengarlah dan ta'atlah maka sungguh bagi masing-masing kewajiban sendiri-sendiri atas mereka ada tanggung jawab dan atas kamu tanggung jawabmu(HR Bukhari Hadits)²²

Kedua hadits tersebut memberikan isyarat betapa pentingnya sifat tanggung jawab harus dimiliki seorang pemimpin, karena pemimpin harus bertanggung jawab atas segala sesuatu tentang hak-hak bawahannya, begitu halnya dengan kepala sekolah, seorang kepala sekolah harus bertanggung jawab terhadap kesejahteraan guru-guru dan staf yang ada di sekolahnya, baik itu kesejahteraan fisik dan batin anggota yang dipimpin kepala sekolah.

²²Thariq Muhammad, dan Faishal Umar Basyarahil, *melahirkan Pemimpin Masa Depan*, Jakarta: Gema Insani Press, 2005. Hal. 10

Kepemimpinan juga bukan kewenang-wenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan melayani untuk mengayomi dan berbuat seadil-adilnya. Sejalan dengan itu juga ada hubungannya dengan pengetahuan Kepemimpinan yaitu mempengaruhi orang lain untuk mampu bekerja sama dan mencapai tujuan, jika dihubungkan maka seorang pemimpin wajiblah memiliki sikap tanggung jawab supaya anggota dapat mencontoh keteladanan yang dimiliki pemimpinnya.

Seorang kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian Nasional *Association of Secondary School Principals* merupakan paduan antarasifat-sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu : (1) memberikan contoh; (2) berkepentingan dengan kualitas ; (3) bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan; (4) memahami masyarakat sekitar; (5) memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang prima; 6) berkepentingan dengan staff dan sekolah; (7) melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan; (8) mempertahankan stabilitas; (9) mampu mengatasi stress; (10) menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi; (11) mentoilelir adanya kesalahan; (12) tidak menciptakan konflik pribadi; (13) memimpin melalui pendekatan yang positif; (14) tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya; (15) mudah dihubungi oleh orang; (16) memiliki keluarga yang serasi²³.

Menurut Wahjosumidjo, “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi

²³Soebagyo Atmodiwiro, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : Ardadizya Jaya, 2003. Hal. 112

antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”²⁴. Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas”²⁵. Jadi dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang didasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu, penggerak juga berperan melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

Dengan demikian dari uraian berbagai pendapat di atas, maka penulis dapat simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

2.2.2 Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan.

²⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1999. Hal. 4

²⁵ Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2007. Hal. 68

Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, *manusia* sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, *money* yaitu sebagai modal aktivitas, ketiga, *method* sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup²⁶.

Pada era globalisasi ini paradigma kepala sekolah sebagai hanya manejer kurang cocok, tetapi selain sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menjadi seorang pemimpin yang menggerakkan bawahannya dan mengarahkan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Warren Bennis dan Robert Towsend, seperti yang dikutip Soetjipto membedakan antara pemimpin dan manajer. Pemimpin adalah orang yang melakukan hal-hal yang benar, dan manajer adalah orang yang melakukan hal-hal dengan benar²⁷.

Pemimpin berkepentingan dengan reaksi, wawasan, tujuan, sasaran, itikad, maksud dan efektivitas hal-hal yang benar. Manajer berkepentingan dengan efisien, cara melakukan, urusan sehari-hari jalan singkat untuk melakukan banyak hal dengan benar. Lebih lanjut dijelaskan bahwa manajer cenderung memikirkan anak buahnya sebagai sumber daya, dan bertanya-tanya dalam hati sebesar apa penghasilan mereka dan bagaimana dia bisa membantu mereka menjadi pahlawan.

Orientasi kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah cocok dengan misi daripada sekolah sebagai organisasi terbuka dan *Agent of Change*, yang mana sekolah dituntut inovatif, aspiratif dan tanggap terhadap perkembangan zaman.

²⁶Mulyasa E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : PT. Remaja, 2001. Hal. 21

²⁷Soetjipto, Rafli Kosasi, *Ibid.* Hal. 65

Kesempatan ini lebih didukung dengan adanya otonomi pendidikan dengan program Manajemen Berbasis sekolah (*School Based Management*).

Dengan program tersebut kepala sekolah mempunyai kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengelola sekolah, sehingga dituntut memahami secara komprehensif manajemen sekolah. Kemampuan manajerial yang tinggi menjadikan sekolah efisien. Tetapi juga tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya yang efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang tangguh yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang benda-benda mati. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif. Adapun salah satu rincian aspek dan indikatornya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Leader

Komponen	Aspek	Indikator
Leader	1) Memiliki kepribadian yang kuat	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap empati - Member sanksi bagi yang melanggar disiplin - Memberi contoh keteladanan
	2) Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan penghargaan bagi yang berprestasi - Menghargai guru

		<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan gagasan-gagasan baru dalam pembelajaran
	3) Memiliki visi dan memahami misi sekolah	<ul style="list-style-type: none"> - Memberdayakan guru sebagai tim kerja dalam pelaksanaan program kegiatan - Membuat program supervise dan melaksanakan kepada guru yang mengajar di kelas - Memberikan penugasan kepada guru untuk penyusunan rencana kerja
	4) Kemampuan mengambil keputusan	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat - Melakukan evaluasi dan memberikan solusi pelaksanaan program kegiatan - Melakukan pembinaan kepada guru melalui rapat dan memutuskan secara matang hasil rapat
	5) Kemampuan berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru

		<ul style="list-style-type: none"> - Mengintruksikan kepada guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi - Melaksanakan transparansi kepada warga sekolah²⁸.
--	--	--

Dari tabel di atas merupakan kepemimpinan kepala sekolah yang sangat diharapkan pada era globalisasi ini. Kemampuan manajerial dan kepemimpinan harus menjadikan dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan dalam kinerja kepala sekolah. Lemahnya salah satu sisi akan menimbulkan berbagai persoalan.

Untuk memahami lebih jauh perbedaan antara pemimpin dengan manajer, sebagai berikut :

- 1) Manajer mengurus administrasi, pemimpin membuat inovasi.
- 2) Manajer adalah salinan, pemimpin adalah asli
- 3) Manajer memelihara, pemimpin mengembangkan
- 4) Manajer berfokus pada sistem dan struktur, pemimpin berfokus pada orang.
- 5) Manajer mengandalkan pengendalian pemimpin mengilhamkan kepercayaan.
- 6) Manajer mempunyai pandangan jangka pendek, pemimpin menanyakan apa dan mengapa.

²⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja, 2001. Hal. 94

- 7) Manajer menunjukkan matanya, ke lini dasar, pemimpin menunjukkan matanya ke cakrawala²⁹.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai manajer, administrator, supervisor, manajer berada pada ruang lingkup kepala sekolah sebagai manajer, dan educator, inovator dan leader berada pada ruang lingkup kepala sekolah sebagai pemimpin.

Lebih lanjut AF Stoner seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah, tinjauan teoritik dan permasalahannya, kepemimpinan kepala sekolah merinci fungsi kepala sekolah sebagai manajer, yaitu:

- a. Bekerja dengan dan melalui orang.
- b. Bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan.
- c. Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan.
- d. Berpikir secara realistis dan konseptual³⁰.

Sedangkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah, Koonts seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo menyatakan bahwa :*The Function of Leadership therefore is to induce or persuade all subordinates of followers to contribute willingly organizational goals in accordance with their maximum capability*³¹. Kata kunci dari definisi tersebut adalah to induce dan persuade, agar kepala sekolah berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa dalam mencapai tujuan sekolah, sehingga kepala sekolah harus mampu meyakinkan

²⁹Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 1996. Hal. 153

³⁰Wahjosumidjo, *Op.Cit.* Hal. 96

³¹*Ibid.* Hal. 105

(persuade) dan membujuk (induce) agar para guru, staf dan para siswa percaya bahwa apayang dilakukannya adalah benar. Hindarkan perbuatan memaksa atau bertindak keras kepada mereka, namun sebaliknya harus melahirkan kemauan serta semangat bekerja dengan penuh percaya diri dan penuh semangat. Kerja sama juga harus dijalankan dalam pencapaian tujuan baik di sekolah maupun di luar sekolah.

2.2.3 Prinsip-prinsip Kepemimpinan

Sebagai pemimpin tentunya prinsip-prinsip kepemimpinannya harus dipahami dalam rangka mengembangkan sekolahnya. Prinsip-prinsip kepemimpinan secara umum antara lain:

- 1) Konstruktif kepala sekolah harus memberikan dorongan dan pembinaan kepada setiap guru dan stafnya untuk mengembangkan kemampuannya secara optimal.
- 2) Kreatif kepala sekolah jangan terjebak kepada pola-pola kerja lama yang dikerjakan oleh kepala sekolah sebelumnya, namun dia harus selalu kreatif mencari gagasan-gagasan baru dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Partisipasif memberikan kepercayaan kepada semua pihak untuk selalu terlibat dalam setiap aktivitas sekolah.
- 4) Kooperatif kepala sekolah harus senantiasa bekerja sama dengan semua komponen yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
- 5) Delegatif kepala sekolah berupaya memberikan kepercayaan kepada staf untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan deskripsi tugas/ jabatannya.

- 6) Integratif untuk menghasilkan suatu sinergi yang besar, kepala sekolah harus mengintegrasikan semua kegiatannya agar tujuan sekolah dapat tercapai.
- 7) Rasional dan objektif kepala sekolah berupaya untuk menjadi pemimpin yang bijak dalam melaksanakan tugasnya dan bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif, bukan dengan emosional.
- 8) Pragmatis kepala sekolah dalam menetapkan kebijakan dan target harus mendasarkan pada kondisi dan kemampuan ril yang dimiliki oleh sekolah.
- 9) Tidak memaksakan diri untuk melakukan kegiatan di luar kemampuan dan target.
- 10) Keteladanan kepala sekolah sebagai seorang figur yang patut memberikan keteladanan kepada seluruh staf, guru dan para siswa. Oleh karena itu kepala sekolah harus senantiasa menunjukkan perilaku-perilaku yang baik dan mampu menunjukkan perilakunya sebagai pemimpin.
- 11) Adaptable dan Fleksibel kepala sekolah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung staf untuk cepat beradaptasi³²

Dengan demikian berdasarkan pemaparan diatas seorang pemimpin yang memegang prinsip-prinsip tersebut dapat bertahan di berbagai situasi dengan mengintegrasikan secara maksimal produktivitas, menguasai kedudukan kepemimpinan bentuk dasar yang paling penting terwujudnya kebutuhan untuk memberikan kepuasan para bawahan yang dipimpinnya.

³²*Ibid.* Hal. 24

2.2.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut A Dale Temple, dan Robbin P. Steppen :

1) “Kepemimpinan” yang diedit oleh A Dale Temple ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

- a) Gaya kepemimpinan Otokrasi, pemimpin otokrasi membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang. Ia memikul tanggungjawab dan wewenang penuh, pengawasan bersifat ketat, langsung dan tepat.
- b) Gaya kepemimpinan Demokrasi, pemimpin yang demokrasi (partisipasi) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dan dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah.
- c) Gaya kepemimpinan Kendali Bebas, pemimpin penganut kendali bebas memberi kekuasaan kepada bawahan. Kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri. Gaya ini biasanya tidak berguna akan tetapi dapat menjadi efektif dalam kelompok profesional yang bermotivasi tinggi³³.

2) Gaya kepemimpinan Robbin P. Steppen :

- a) Gaya Kepemimpinan Konsultasi (GKK)

Gaya kepemimpinan konsultatif dapat berfungsi dengan efektif pada kondisi dimana para staf kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, namun mereka memiliki motivasi kerja yang

³³A. Dale Tempel, *Kepemimpinan*, Jakarta : Gramedia, 1987. Hal. 18

baik. Kepala Sekolah banyak memberikan konsultasi dan pengarahan kepada para guru dan staf lainnya agar kemampuannya secara bertahap meningkat, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Gaya Kepemimpinan Delegatif (GKD)

Gaya kepemimpinan delegatif dapat efektif pada kondisi dimana para staf mempunyai kemampuan yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi pula. Kepala sekolah mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada bawahannya serta memberikan kepercayaan bahwa bawahannya dapat melaksanakan tugasnya dan mampu memikul tanggung jawabnya.

c) Gaya Kepemimpinan Instruktif (GKI)

Gaya kepemimpinan yang memberikan sedikit kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi karena kemampuan dan motivasi staf rendah. Kepala sekolah banyak memberikan pengarahan yang spesifik dan pengawasan pekerjaan diawasi secara ketat. Proses komunikasi bersifat satu arah yakni top-down communication.

d) Gaya Kepemimpinan Partisipatif (GKP)

Gaya kepemimpinan partisipatif dapat diaplikasikan secara efektif pada kondisi dimana kemampuan kerja para staf tinggi, namun motivasi mereka rendah. Kepala berpartisipasi aktif dalam mendorong para guru dan staf untuk menggunakan kemampuan secara optimal. Bahkan bila diperlukan kepala sekolah dapat membantu bawahannya

menyelesaikan tugas pekerjaannya karena kepala sekolah mengetahui pekerjaannya yang diberikan³⁴.

Berdasarkan pada uraian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah pola perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan indikator : Kepala sekolah sebagai educator (pendidik), Kepala sekolah sebagai manajer, Kepala sekolah sebagai administrator, Kepala sekolah sebagai supervisor, Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), Kepala sekolah sebagai inovator dan Kepala sekolah sebagai motivator.

2.3 Penelitian Yang Relevan

Untuk penelitian yang relevan tentang pembahasan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari studi lain:

1. Suwedana, dkk dengan judul Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Tentang Persepsi Para Guru Smk Negeri 1 Bangli). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru (2) kontribusi motivasi berprestasi dengan kinerja guru (3) kontribusi kepuasan kerja dengan kinerja guru (4) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli.

³⁴Robbin P. Steppen, *Prilaku Organisasi, Jilid 2*, Jakarta : Prenhallindo, 2000, Hal. 77-78

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian *ex-post facto* yang berbentuk korelasional dengan populasi subyek mencakup guru negeri SMK Negeri 1 Bangli yang berjumlah 67 orang. Penelitian ini menggunakan *teknik proposional random sampling* diperoleh jumlah sampel sebanyak 59 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan menggunakan model skala Likert. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda. Pengolahan data dilakukan dengan *SPSS 16.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi (r_{x1y}) sebesar 0,285, Subangan Efektif (SE) sebesar 6,78% dan determinasi sebesar 8,10%, (2) motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi (r_{x2y}) sebesar 0,276, SE sebesar 7,42% dan determinasi sebesar 7,60%, (3) kepuasan kerja guru dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi (r_{x3y}) sebesar 0,339, SE sebesar 11,16% dan determinasi sebesar 11,50%, (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli dengan koefisien korelasi (R_{y123}) sebesar 0,516, SE sebesar 25,36% dan determinasi sebesar 26,60%. Variabel kepeuasan kerja memberikan sumbangan efektif terbesar di antara ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bangli. Hal ini berarti bahwa

tinggi rendahnya kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja³⁵.

2. Suryani Dewi Pratiwi dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim organisasi terhadap kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Tujuan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim organisasi terhadap kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri. Sampel dalam penelitian ini 97 orang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa analisis data dari kelima hipotesis menunjukan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru, (5) terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru secara

³⁵ Suwadana, dkk, *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bangli*. Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. (Vol. 4.2013).

bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri Kabupaten Wonogiri³⁶.

3. Titik Handayani,dkk dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri wonosobo, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru SMA. Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo. Ukuran sampel penelitian yang berjumlah 118 guru, dipilih berdasarkan teknik *proportional sampling*. Penyusunan instrumen dibuat dalam bentuk angket, dengan jawaban berskala 1-4, terdiri atas 54 butir. Butir instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah yang memenuhi syarat analisis konstruk dan berstatus sah. Reliabilitasnya dihitung dengan teknik *alfa cronbach*. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi ganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; , (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala

³⁶ Suryani Dewi Pratiwi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol. 1, No. 1. 2013.

sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru³⁷.

4. Roslena Septiana, dkk dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri wonosari. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Populasi dalam penelitian ini semua guru SMP Negeri Wonosari yang berjumlah 95 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu (1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari³⁸.
5. Fajriani Nurdin dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 mattoangin kabupaten pangkep. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

³⁷Titik Handayani, dkk, *Pengaruh Kepmimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*. Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Vol.3, No. 2. 2015.

³⁸ Roslena Septiana, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosar*. Jupe UNS. Vol. 2. No. 1. 2013.

honorere. Dengan menggunakan survey dan analisis statistic inferenisa. Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari hasil perhitungan (t_{hitung}) = 0,136 lebih kecil dari pada nilai (t) yang diperoleh dari tabel distribusi (t_{tabel}) = 1,796 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) = (0,136 \leq 1,796) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupten Pangkep³⁹.

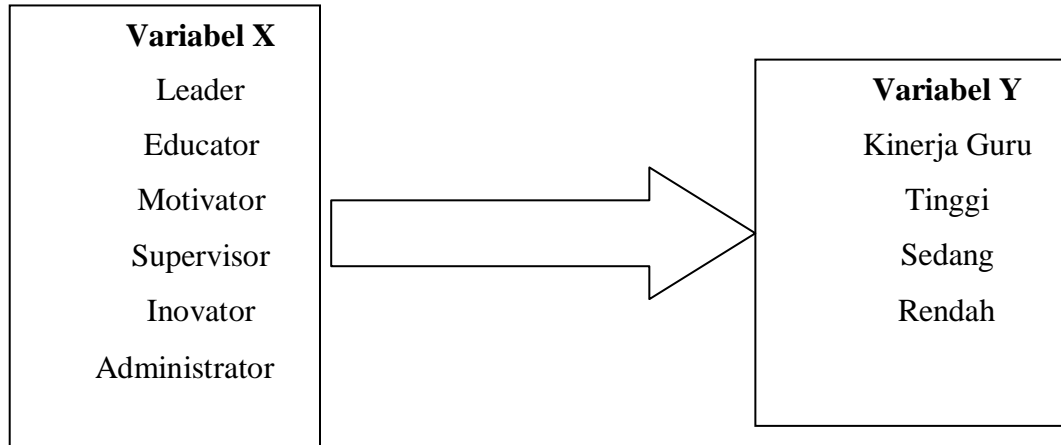
2.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teori dari dua variabel penelitian tentang kepemimpinan yaitu sebagai kemampuan yang dimiliki untuk mempengaruhi orang lain untuk menciptakan kinerja yang baik, sedangkan kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Dengan berbagai macam strategi kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah ketika bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru, tentunya juga akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja guru yang dipimpinnya antara lain dengan memberikan kontribusi pada inisiatif-inisiatif rekstrukturisasi yang menurut para guru memberi sumbangsih pada tugas mengajarnya. Maka kerangka pemikiran yang digunakan untuk penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

³⁹ Fajriani Nurdin, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep*. FITK Alauddin Makassar, 2017.

Untuk mengetahui lebih jelasnya kerangka berfikir penulisan skripsi ini, maka dapat digambarkan dengan skema berikut ini:

Gambar Skema 2.1 Model Hubungan antara variabel penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang diterima sebagai kebenaran pada saat penelitian. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : Tidak adanya kontribusi signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan.
2. H_a : Adanya kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan.

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: artinya H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: artinya H_0 diterima, H_a ditolak

Ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (db) = $n-2$.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan, yang terletak di JL. Besar Tembung , Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Penetapan tempat ini didasarkan pada pertimbangan peneliti: (1) kinerja guru yang hampir semua maksimal (2) lokasi sekolah tidak jauh dan dapat dicapai peneliti dan (3) guru dan kepala sekolah memberikan tanggapan yang positif dalam setiap kegiatan penelitian yang dilakukan.

3.2 Metode Penelitian

Darmawan menjelaskan metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel dan hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif⁴⁰.

Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional/penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Dengan teknik korelasional seorang peneliti dapat mengetahui hubungan korelasi dalam sebuah variabel dengan variabel yang lain.

⁴⁰ Deni Darmawan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016, Hal. 127.

Besarnya atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dengan koefisien korelasi. Untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis, di perlukan penelitian, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian korelasional. Jadi, penelitian dengan kajian korelasi akan dapat memprediksi sumbangan kontribusi antara variabel bebas dengan terikat.

Adapun Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah X yang merupakan variabel bebas, Kinerja Guru adalah Y yang merupakan variabel terikat, karena melihat kontribusi maka penelitian ini tergolong penelitian korelasi yakni suatu teknik penelitian yang melihat Kontribusi antara variabel X dan Y.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴¹.

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan berjumlah 60 orang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2018/2019.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁴². Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang

⁴¹Indra Jaya dan Ardat, *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013. Hal. 20.

dimiliki populasi tersebut makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel Isaac dan Michael dari Populasi tertentu dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Maka dari tabel tersebut sehubungan dengan populasi 60 orang, di lihat dari tabel dengan taraf kesalahan 10% maka sampel penelitian ini mengambil 49 orang guru SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan untuk dijadikan sampel penelitian.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah tentang batasan variabel yang dimaksud, atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja guru.

3.4.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara kuantitatif maka semua variabel dalam penelitian ini perlu didefinisikan sebagai berikut: Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin pendidikan harus mampu menjadi sebagai educator (pendidik), Kepala sekolah sebagai manajer, Kepala sekolah

⁴²Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (pendidikan kualitatif, kuantitatif, dan R &D)*, Bandung: Alfabeta, 2010. Hal. 128

sebagai administrator, Kepala sekolah sebagai supervisor, Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), Kepala sekolah sebagai innovator dan Kepala sekolah sebagai motivator.

3.4.2 Kinerja Guru

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini indikator kinerja guru meliputi: kesungguhan dalam mempersiapkan pembelajaran, kemampuan menghidupkan suasana kelas, ketertiban penyelenggaraan pembelajaran, penguasa media dan teknologi pembelajaran siswa, kemampuan membimbing siswa, kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa, kemampuan menguasai materi yang diajarkan, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, berpersepsi positif terhadap kemampuan siswa, kemampuan memberikan motivasi kepada siswa.

3.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpul data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan instrumen pengumpul data yang sesuai dengan metode penelitian diantaranya yang terdiri atas berikut:

1. Angket yaitu sejumlah item pertanyaan dengan beberapa alternatif pilihan jawaban di dalamnya yang di berikan kepada 49 orang guru yang merupakan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan data ordinal dan menggunakan skla likert dengan skala empat (4) yaitu teknik penskoran dengan penetapan nilai angka pada option jawaban yaitu sangat setuju = 4, Setuju = 3, Kurang Setuju = 2, tidak setuju = 1.

2. Library Research (penelitian kepustakaan), yaitu pengumpulan data-data yang berkenaan dengan penelitian melalui literatur yang ada.

Alat pengumpulan data yang pertama yaitu mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan selanjutnya disebut dibagian X dan yang kedua adalah tentang kinerja guru yang selanjutnya disebut bagian Y. Dimana angket ini terdiri dari 4 pilihan, tiap pilihan diberi bobot nilai 4 (empat) sampai bobot terendah yaitu 1 (satu).

Berdasarkan teori tersebut bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru diukur dengan angket, menggunakan skala likert dengan indikator yang dibutuhkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Variabel	Teori	Indikator	Butir Soal	Jumlah Soal
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	Mulyasa	Kepala sekolah sebagai educator		
		1) Membimbing guru	1	1
		2) Mengembangkan tenaga kependidikan	2	1
		3) Memberi contoh model pembelajaran	3	1
		Kepala sekolah sebagai manajer		
		1) Merencanakan	4	1
		2) Mengorganisasikan	5	1
		3) Mengkoordinasikan	6	1
		4) Melaksanakan	7	1
		Kepala sekolah sebagai motivator		
		1) Mengatur lingkungan fisik	8	1
		2) Menumbuhkan disiplin	9	1

		3) Memberi motivasi	10	1
		4) Memberi penghargaan	11	
		Kepala sekolah sebagai supervisor		
		1) Merencanakan supervisi	12	1
		2) Melaksanakan supervisi	13	1
		3) Menindak lanjuti hasil supervise	14	1
		Kepala sekolah sebagai administrator		
		1) Merancang kegiatan sekolah	15	1
		2) Menjalankan kegiatan yang direncanakan	16	1
		3) Memotivasi untuk melaksanakan kegiatan	17	1
		4) Komunikasi dengan guru, staf dan karyawan	18	1
		5) Mengelola administrasi kesiswaan, keuangan sarana dan prasarana	19	1
		Kepala Sekolah sebagai Leader		
		1) Memberikan arahan kepada guru supaya efektif dan efisien dalam bekerja	20	1
		2) Membina hubungan guru dan karyawan	21	1
		Kepala sekolah sebagai innovator		
		1) Membantu kegiatan dalam pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien	22	1
		Jumlah Total		22

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel	Teori	Indikator	Butir Soal	Jumlah Soal
Kinerja Guru	Supardi	1. Kesungguhan dalam Mempersiapkan Pembelajaran	1-3	3
		2. Kemampuan Menghidupkan Suasana Kelas	4-5	2
		3. Ketertiban Penyelenggaraan Pembelajaran	6-8	3
		4. Penguasaan Media dan Teknologi Pembelajaran Siswa	9-10	2
		5. Kemampuan Membimbing Siswa	11-12	2
		6. Kemampuan Melaksanakan Penilaian Prestasi Belajar Siswa	13-14	2
		7. Kemampuan Menguasai Materi yang di ajarkan	15-16	2
		8. Kepatuhan terhadap Peraturan Sekolah	17-19	3
		9. Berpersepsi Positif terhadap Kemampuan Siswa	20-23	3
		10. Kemampuan memberikan Motivasi kepada siswa		
		Jumlah Total		23

3.6. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diujicobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Instrument pengambilan data yang telah

disusun sendiri oleh peneliti memiliki kewajiban untuk mencobakan instrumennya sehingga apabila digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian instrument tersebut benar-benar baik untuk digunakan. Agar dapat memberikan data instrument maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat terbukti dalam instrumen terdapat yang valid dan reliabel untuk digunakan dalam pengambilan data dan instrumen yang dilakukan peneliti berupa angket. Dalam hal ini peneliti memilih SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 49 guru di luar sampel.

1) Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS Versi 20.00. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r product moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur). Adapun hasil analisis dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari nilai *pearson correlation* variabel kepemimpinan kepala sekolah pada tabel 3.3 dapat dilihat tidak terdapat butir Instrumen yang digugurkan karena $r_{xy} < 0,288$.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas X Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,330	0,288.	Valid
2	0,349	0,288.	Valid
3	0,357	0,288.	Valid
4	0,496	0,288.	Valid
5	0,490	0,288.	Valid
6	0,445	0,288.	Valid
7	0,344	0,288.	Valid
8	0,580	0,288.	Valid
9	0,348	0,288.	Valid
10	0,533	0,288.	Valid
11	0,352	0,288.	Valid
12	0,329	0,288.	Valid
13	0,355	0,288.	Valid
14	0,367	0,288.	Valid
15	0,358	0,288.	Valid
16	0,350	0,288.	Valid
17	0,425	0,288.	Valid
18	0,356	0,288.	Valid
19	0,390	0,288.	Valid
20	0,335	0,288.	Valid
21	0,566	0,288.	Valid
22	0,366	0,288.	Valid

b. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Dari nilai *pearson correlation* variabel Kinerja Guru pada tabel 3.4 dapat dilihat terdapat butir Instrumen yang digugurkan karena $r_{xy} > 0,288$. Terlihat pada baris nomor instrument ke 21.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Y Kinerja Guru

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,397	0,288.	Valid
2	0,495	0,288.	Valid
3	0,499	0,288.	Valid
4	0,444	0,288.	Valid
5	0,391	0,288.	Valid
6	0,541	0,288.	Valid
7	0,333	0,288.	Valid
8	0,460	0,288.	Valid
9	0,650	0,288.	Valid
10	0,333	0,288.	Valid
11	0,431	0,288.	Valid
12	0,355	0,288.	Valid
13	0,350	0,288.	Valid
14	0,504	0,288.	Valid
15	0,360	0,288.	Valid
16	0,499	0,288.	Valid
17	0,571	0,288.	Valid
18	0,335	0,288.	Valid
19	0,431	0,288.	Valid
20	0,498	0,288.	Valid
21	0,274	0,288.	Tidak Valid
22	0,333	0,288.	Valid
23	0,449	0,288.	Valid

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Keterhandalan angket komitmen pada tugas dianalisis dengan teknik Alpha Cronbach dengan rumus:

$$r_k = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum St^2}{St^2} \right)$$

Keterangan:

r_k = reliabilitas instrumen

k = jumlah item

$\sum St^2$ = jumlah varians yang valid

St^2 = varians total

Setelah didapat reliabilitas instrumen kemudian hasilnya diinterpretasikan berdasarkan pedoman diatas. Apabila nilai r lebih dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Namun sebaliknya, apabila kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel. Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien *Alpha* dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 20.00*, dimana reliabel jika memenuhi nilai *AlphaCronbach's > 0,60*.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Realibilitas Instrumen

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.808	Reliabel
2	Kinerja Guru	0,807	Reliabel

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berada diatas nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen untuk mengukur variabel di atas adalah realibel dan bisa digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut⁴³

0,00 - 0,199	: sangat rendah
0,20 - 0,399	: rendah
0,400 – 0,599	: sedang
0,60 – 0,799	: kuat
0,80 – 1,000	: sangat kuat

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tes dapat disimpulkan bahwa 22 butir angket kepemimpinan kepala sekolah (X) yang telah divalidkan adalah reliabel, dan setelah ditafsirkan dengan indeks koefisien korelasi maka instrumen angket yang diujicobakan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan $r_{11}=0,914$. Dengan demikian dari 22 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpulan dapat dilihat pada lampiran 3.

Demikian juga halnya variabel kinerja guru (Y) dari hasil perhitungan reliabilitas tes dapat disimpulkan bahwa 23 butir angket kinerja guru (Y) yang telah divalidkan adalah reliabel, dan setelah ditafsirkan dengan indeks koefisien korelasi maka instrumen angket yang diujicobakan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan $r_{11}=0,917$. Dengan digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpul data lampiran 3.

⁴³*Ibid.*, hlm 184

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dengan menyebar angket penelitian kepada responden atau sampel yang telah ditentukan. Selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai adalah sebagai berikut:

1) Deskripsi Data

Data penelitian ini dideskripsikan dengan menyatakan nilai cari rata-rata (\bar{X}), median (Me), modus (Mo), simpangan baku atau standar deviasi (SD) dan varians (S^2). Kemudian ditampilkan distribusi frekuensi dan histogram dari variabel yang diteliti.

2) Kecenderungan Data

Untuk mengkategorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecenderungan menjadi 4 (empat) kategori yaitu:

$(Mi + 1,5 SDi)$ sampai dengan ke atas	= tinggi
(Mi) sampai dengan $(Mi + 1,5 SDi)$	= sedang
$(Mi - 1,5 SDi)$ sampai dengan (Mi)	= kurang
$(Mi - 1,5 SDi)$ sampai dengan kebawah	= rendah

Keterangan:

Mi adalah mean ideal dengan rumus:

$$M_i = \frac{\text{Skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}}{2}$$

SDi = adalah standar deviasi ideal dengan rumus:

$$SD_i = \frac{\text{Skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}}{6}$$

3) Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis data meliputi uji normalitas, uji homogenitas varians, uji linieritas regresi dan uji keberartian koefisien garis regresi. Untuk lebih jelasnya diuraikan seperti di bawah ini :

a. Uji normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak, adapun uji normalitas dilakukan dengan uji Liliefors galat taksiran.

b. Uji kelinearan dan keberartian garis regresi.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linear. Uji linearitas dilakukan dengan uji kelinearan dan keberartian arah koefisien regresi, melalui persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X_1$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Regresi linear apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%. Sementara uji signifikan regresi, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dikatakan koefisien regresi signifikan, pada taraf signifikan 5%.

4) Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

a. Analisis korelasi.

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan rumus korelasi product moment. Dengan kriteria pengujian diterima apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%.

b. Persamaan regresi ganda.

Untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan teknik analisis regresi ganda dengan persamaan umum garis regresinya untuk dua variabel bebas adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a_0 + a_1X_1$$

Harga a_0 , a_1 , dan a_2 diperoleh dari persamaan-persamaan:

$$\sum Y_i = a_0n + a_1 \sum X_{1i} + a_2 \sum X_{2i}$$

c. Uji keberartian persamaan regresi ganda

Untuk menguji keberartian regresi linear ganda digunakan rumus:

$$F = \frac{\frac{JK_{reg}}{k}}{\frac{JK_{res}}{(n - k - 1)}}$$

d. Koefisien korelasi ganda

Untuk menghitung koefisien korelasi ganda digunakan rumus berikut:

$$R^2 = \frac{JK_{reg}}{\sum Y^2}$$

e. Uji keberartian koefisien korelasi ganda

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi ganda Y atas X_1 dan X_2 digunakan uji statistik F yang ditentukan oleh rumus:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Koefisien korelasi dinyatakan berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan $(n - k - 1)$.

f. Korelasi parsial dan uji keberartian korelasi parsial antara variabel penelitian.

Untuk menentukan korelasi murni terlepas dari pengaruh variabel lain, dilakukan pengontrolan terhadap salah satu variabel, rumus untuk menganalisis hal itu digunakan rumus parsial sebagai berikut:

$$r_{y1.2} = \frac{(ry_1 - ry_2 r_{12})^2}{(1 - r^2_{y2})(1 - r^2_{12})}$$

Untuk menguji koefisien korelasi digunakan uji t.

$$t = \frac{ry_{1.2} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - (ry_{1.2})^2}}$$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien parsial signifikan.

5) Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistik yang diuji adalah:

1. $H_o : \rho_{y.1} \leq 0$

$$H_a : \rho_{y.1} > 0$$

Keterangan:

$\rho_{y.1}$: koefisien korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Sekolah

- 56

16.Persentase Lulusan : 100%

17.Nilai Rata-rata UN :

Tabel 4.1: Nilai rata-rata UN

No	Mata Pelajaran	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
1	Matematika	93,26	85.90	47,81	46.70
2	Bahasa Inggris	94,51	88,38	48,45	52.10
3	Bahasa Indonesia	86,33	84,87	66,64	64.50
4	Ilmu Peng. Alam	87,04	83,06	49,11	49.60

18.Data Jumlah Kelas, Rombongan Belajar dan Siswa

Tabel 4.2: Data Jumlah Kelas, Rombongan Belajar dan Siswa

Tahun Ajaran	Jumlah Pendaftar (Calon Siswa Baru)	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah	
		Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel
2016/2017	975	343	9	372	10	289	8	1004	27
2017/2018	775	305	9	334	9	360	10	999	28
2018/2019	720	288	9	300	9	326	9	914	27

1. Visi misi dan tujuan SMP Negeri 1 Percut sei tuan

a. Visi Sekolah

“Unggul dalam Prestasi, Berwawasan IPTEK Berdasarkan IMTAQ, dan Berbasis Lingkungan Hidup”

b. Misi Sekolah

1. Menumbuhkan pribadi bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa
2. Menyelenggarakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mengoptimalkan potensi siswa berwawasan lingkungan hidup
3. Menambah penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut berwawasan lingkungan
4. Menciptakan lingkungan yang bersih, sehat dan berseri
5. Mengembangkan sikap kreatif, berdedikasi dan peduli lingkungan.

c. Tujuan Sekolah

Menjadikan siswa yang berprestasi, unggul, terampil, beriman, berbudi pekerti serta peduli terhadap lingkungan yang bersih, rindang dan sehat. Mengacu pada visi dan misi sekolah serta tujuan umum pendidikan dasar, yaitu “Meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut”.

2. Kurikulum SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan

Kurikulum yang digunakan di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan pada tahun ajaran 2018-2019 adalah Kurikulum 2013 (K13) berbasis lingkungan. Guru menggunakan silabus dan RPP sesuai tingkatan dan bidang studi yang diampu. Sejak tahun 2012 SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan merupakan sekolah berwawasan lingkungan (Adiwiyata Mandiri), sehingga pada kegiatan belajar mengajar (KBM)

mengintegrasikan Pendidikan Lingkungan Hidup (PLH) pada semua mata pelajaran dan visi misi dilengkapi dengan berbasis lingkungan direvisi pada tahun 2016.

Secara umum kegiatan peserta didik di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan ialah terlihat dalam jadwal sebagai berikut:

Table 4.3: Jadwal jam pelajaran

Jam	Kegiatan
07.00 – 09.00 wib	Kegiatan belajar mengajar, kecuali hari Senin dan Jum'at dimulai dengan kegiatan upacara dan Jum'at bersih
09.15 – 09.30	Istirahat
09.30 – 12.00	Kegiatan belajar mengajar
12.00 – 12.25	Istirahat
12.25 – 13.55	Kegiatan belajar mengajar

4.2 Deskripsi Data

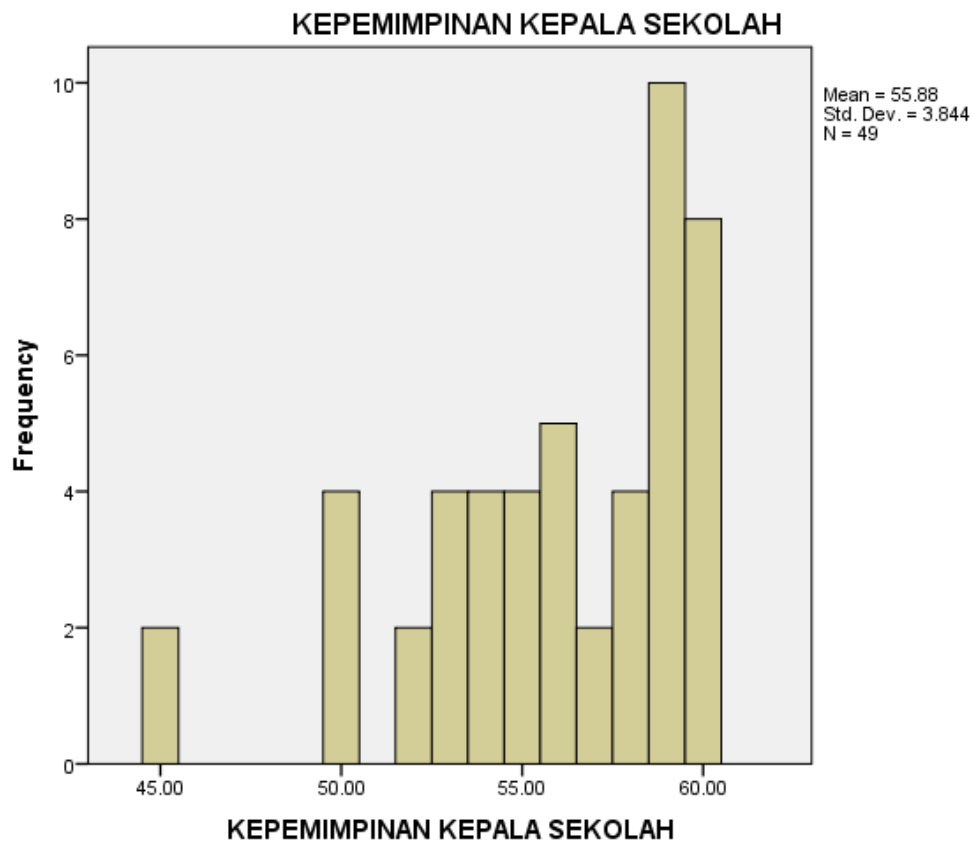
Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 49 guru SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan. Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel meliputi skor tertinggi, skor terendah, *mean* (M), dan *standar deviasi* (SD). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *SPSS Versi 20.00*.

Tabel 4.4 Data Statistik Variabel X dan Y

Statistics		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N	Valid	49	49
	Missing	0	0
	Mean	55.8776	55.8367
	Std. Error of Mean	.54914	.39269
	Median	56.0000	56.0000
	Mode	59.00	55.00
	Std. Deviation	3.84400	2.74884
	Variance	14.776	7.556
	Minimum	45.00	49.00
	Maximum	60.00	59.00
	Sum	2738.00	2736.00

4.2.1 Data Statistik Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

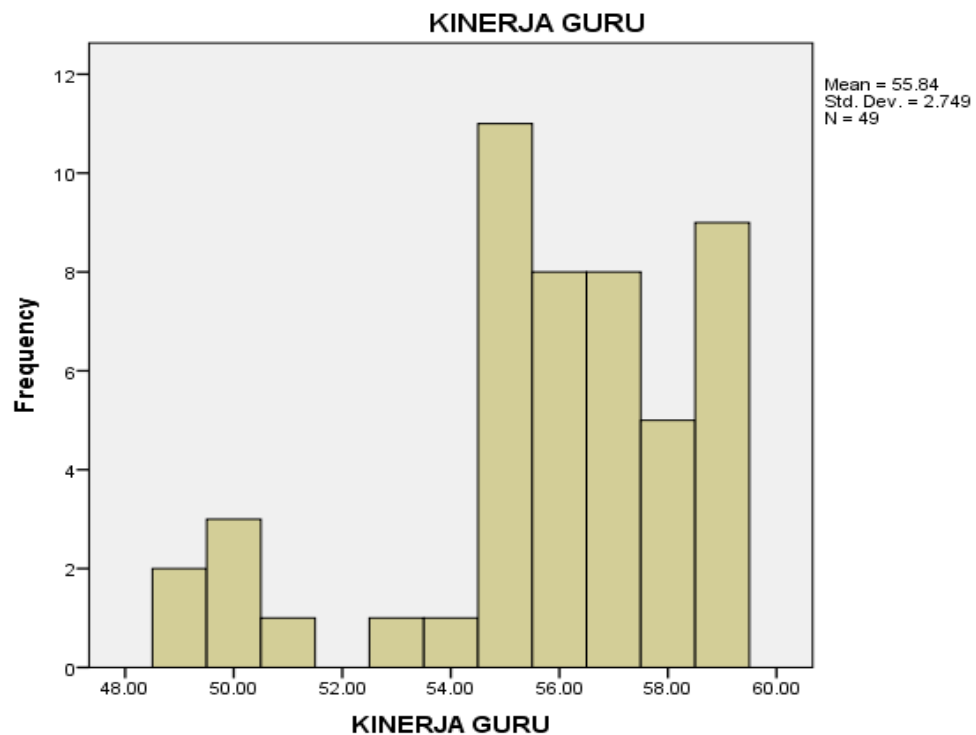
Berdasarkan data statistik yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mean atau nilai rata-rata sebesar 55.8776. Setelah di rata-ratakan dengan butir angket yang valid sebesar 22 butir, sehingga diketahui nilai rata-rata angket $55.8776 : 22 = 3,00$. Selanjutnya, nilai median sebesar 56 dan modus sebesar 59. Setelah di rata-ratakan dengan butir angket valid sejumlah 22 butir diketahui nilai media (titik tengah) $55.8776 : 22 = 3.00$ dan modus nilai angket $59 : 22 = 3,00$. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan data sebaran butir angket yang di berikan ialah tergolong di atas rata-rata dengan bukti nilai modus 59. Lebih jelasnya distribusi data dapat dilihat pada frekuensi data kelompok, akan disajikan dalam histogram di bawah ini:



Gambar 4.1 histogram kepemimpinan kepala sekolah

4.2.2 Data Statistik Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data statistik yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mean atau nilai rata-rata sebesar 55.8367 setelah di rata-ratakan dengan butir angket yang valid sebesar 23 butir, sehingga diketahui nilai rata-rata angket $55.836 : 23 = 3,00$. Selanjutnya, nilai median sebesar 56 dan modus sebesar 55. Setelah di rata-ratakan dengan butir angket valid sejumlah 22 butir diketahui nilai median (titik tengah) $56 : 23 = 3,00$ dan modus nilai angket $55 : 22 = 2,91$. Hal ini berarti kinerja guru berdasarkan data sebaran butir angket yang diberikan ialah tergolong di atas rata-rata dengan bukti nilai modus 55. Lebih jelasnya distribusi data dapat dilihat pada frekuensi data kelompok, akan disajikan dalam histogram di bawah ini:



Gambar 4.2 histogram kinerja guru

4.3 Pengujian Prasyarat Analisis

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig.* Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Dengan bantuan *SPSS Versi 20.00* hasil Uji Normalitas di tunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

No	Nama Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Nilai Asymp.Sig	Hasil Pengujian
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,684	0,738	Normal
2	Kinerja Guru	0,580	0,889	Normal

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,738 $\geq 0,05$ dan variabel kinerja guru menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,889 $\geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Jika harga sig tersebut $< 0,05$ maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai Sig $\geq 0,05$ maka hubungannya bersifat linear. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan SPSS versi 20.00. Hasil uji linieritas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas

Variabel		F	Sig	Kesimpulan
Bebas	Terikat			
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	1,268	0,311	Linear

Dari output di atas dapat dilihat bahwa Sig $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai kontribusi yang linier. Sementara Uji Keberartian dan Regresi Sederhana untuk mengetahui apakah

hubungan antara masing-masing variabel terikat dengan variabel bebas bersifat signifakn. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20.00*. Hasil uji keberartian dan regresi sederhana ditunjukkan tabel.

4.3.3. Uji Homogenitas

Ada tidaknya homogenitas dapat dilihat dari pola grafik antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Untuk memperkuat pengujian homogenitas digunakan juga uji *Rho Spearman*. Dalam uji ini yang perlu ditafsirkan hanyalah bagian koefisien korelasi antara variabel independen dengan absolut residu. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka tidak homogenitas, jika sebaliknya maka terjadi homogenitas. Dengan bantuan *SPSS Versi 20.00* diperoleh hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil uji homgenitas

Variabel		<i>Spearman's</i>	Sig	Kesimpulan
Bebas	Terikat	<i>Rho</i>		
KepemimpinanKepala Sekolah	Kinerja Guru	1,466	0,212	Homogenitas

Dari tabel di atas nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas.

4.4 Pengujian Hipotesis Penelitian

4.4.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel. Dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi. Berikut rangkuman hasil analisis korelasi. Hasil analisis korelasi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Tabel 4. 8 Hasil uji korelasi X dengan Y**Correlations**

		KEPEMIMP INAN KEPALA SEKOLAH	KINERJA GURU
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	Pearson Correlation	1	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel kepemimpinan Kepala Sekolah (X) memiliki hubungan dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,540. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

4.4.2 Uji signifikan korelasi

Untuk menguji hipotesis pertama yakni kepemimpinan kepala sekolah berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Guru digunakan analisis regresi Sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 uji signifikansi korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df	df	Sig. F Change
1	.540 ^a	.292	.277	2.33761	.292	19.374	1	47	.000

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	105.866	1	105.866	19.374	.000 ^b
Residual	256.828	47	5.464		
Total	362.694	48			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Tabel di atas menunjukkan bahwa terlihat nilai **R** sebesar 0,540 menyatakan bahwa nilai hubungan yang terjadi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Sementara itu berdasarkan **R Square** sebesar 0,292 atau 29,2% menyatakan bahwa nilai kekuatan hubungan yang terjadi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kinerja guru. Jadi kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 29,2% sedangkan 70,8% dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan nilai **Sig. F Change** sebesar 0,000.

Berdasarkan ketentuan ini maka dapat dilihat bahwa nilai **Sig. F Change** dari hasil analisis lebih kecil dari nilai standar signifikan penolakan atau

penerimaan Alpha yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan **Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru** diterima kebenarannya, dimana nilai hubungan tersebut sebesar **0,540** dan kekuatan kontribusi terjadi sebesar 0,292 atau 29,2%.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.249	4.916		6.967	.000
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.386	.088	.540	4.402	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan tabel diatas untuk melihat persamaan regresi linier di atas dapat ditentukan kenaikan setiap satu-satuan nilai kepemimpinan kepala sekolah dalam melihat hubungan yang terjadi dengan kinerja guru yang diperoleh responden. Artinya jika Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah dinaikkan satu satuan, maka akan mempengaruhi pula kenaikan skor pada kinerja guru sebesar regresi $\hat{Y} = 34,249 + 0,386 (1) = 34,635$. Namun jika tidak terdapat kenaikan satu-satuan pada Kepemimpinan Kepala Sekolah berarti Kinerja Guru akan konstan sebesar 34,635.

Jika kita merujuk pada tabel 4.4, terlihat bahwa skor minimum yang diperoleh responden untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 49, dan jika skor minimum ini dimasukkan kedalam persamaan prediksi, maka skor prediksi minimum yang diperoleh untuk variabel kinerja guru sebesar $34,249 + 0,386 (49) = 53.163$. Padahal sebelumnya kita ketahui, skor minimum yang diperoleh responden pada variabel kinerja guru hanya sebesar 50 dan sebenarnya perolehan angka 50 ini masih dipengaruhi oleh bias dari factor variabel lain (diluar dari variabel kepemimpinan kepala sekolah) pada saat responden melakukan pengesian instrument yang disebarkan. Sehingga nilai kemungkinan skor kinerja guru sebenarnya diperoleh oleh responden tanpa adanya bias dari faktor apapun sebesar nilai konstanta yakni 34.249.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan dalam kateangan dengan frekuensi 49 responden. Jadi dapat dikatakan sebagian besar guru SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan berpendapat bahwa tinggi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Kepala sekolah sudah melakukan fungsinya dengan baik sebagai seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan sebagai educator, manajer, motivator, supervisor, administrator, leader, dan motivator.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,967 dengan nilai signifikansi sebesar

0,000 dan nilai R Square 0,292 dan nilai Sig F. Change sebesar 0,000. Karena koefisien regresi mempunyai nilai Sig F. Change sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini juga berlaku untuk hal sebaliknya yaitu jika kepemimpinan kepala sekolah rendah maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Supardi bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru faktor eksternal kinerja guru salah satunya adalah faktor kepemimpinan yang dilakukan dan diberikan oleh kepala sekolah kepada guru⁴⁴.

Sejalan dengan teori tersebut Wahjosumidjo menyatakan dengan kemampuan kepala sekolah menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik dengan cara meyakinkan dan membujuk agar para guru, staf dan para siswa percaya bahwa apa yang dilakukannya adalah benar, sehingga dengan demikian kepala sekolah berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa untuk mencapai tujuan sekolah⁴⁵.

Kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dengan kemampuan individunya untuk menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang dilakukan guru untuk memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan sekolah, juga kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru, hasil belajar dan kepuasan kerja guru. Pernyataan tersebut di perkuat oleh hasil penelitian Suryani Dewi dalam penelitian Suryani diperoleh hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa

⁴⁴Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013. Hal 126.

⁴⁵Wahjosumidjo, *Op.Cit.* Hal. 96

analisis data dari kelima hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru, (5) terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri Kabupaten Wonogiri⁴⁶. Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru⁴⁷. Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

⁴⁶ Suryani Dewi Pratiwi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol. 1, No. 1. 2013.

⁴⁷Titik Handayani, dkk, *Pengaruh Kepmimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*. Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Vol.3, No. 2. 2015.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah diuraikan dalam bab IV, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan sangat baik, karena kepala sekolah menerapkan kedisiplinannya dalam bekerja, kepala sekolah juga bertanggungjawab terhadap tugas pokok dan fungsinya, melaksanakan sistem transparansi kepada seluruh guru, dan komunikasi dengan guru-guru dan warga sekolah sangat baik.
2. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan baik, terlihat dari guru-guru bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, komunikasi sesama guru, dengan kepala sekolah dan warga sekolah sangat baik, disiplin, kepribadian guru-guru juga sangat baik, guru-guru sesuai dengan kualifikasi akademik.
3. Antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan variabel kinerja guru (Y) terdapat korelasi sebesar 0,540 dan nilai $\text{sig} = 0,000$. Yang dapat diartikan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah kategori kuat dan signifikan di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan. Hal tersebut dapat ditandai juga dengan nilai t_{hitung} yang dapat sebesar 6,967 sedangkan nilai $t_{\text{tabel}} = 4,402$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} maka penelitian ini saling memberikan kecenderungan ataupun dapat dikatakan signifikan. Hasil R Square 0,292 artinya besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 29,2%, sedangkan sisanya

sebesar 70,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Dengan demikian baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh guru sangat ditentukan oleh baik buruknya pelaksanaan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah yang terjadi di dalam sekolah. Semakin tinggi perlakuan kepemimpinan yang di berikan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan guru, begitu pula sebaliknya.

b. Implikasi

Implikasi adalah jawaban dari pembahasan penelitian yang telah dikemukakan pada bab IV. Adapun implikasi tersebut ialah:

Berdasarkan hasil penelitian atau uji hipotesis bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah perlu harus dengan baik menjalankan fungsi manajemen dengan baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Selain itu juga kepala sekolah melakukan fungsinya dengan baik sebagai seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan sebagai educator, manajer, motivator, supervisor, administrator, leader, dan motivator. Seperti dengan cara memberikan motivasi dan pengarahan kepada guru supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan baik, mengadakan dan melengkapi alat-alat pembelajaran, berdiskusi dengan guru untuk mempelajari tentang media, metode, model pembelajaran serta untuk mencari solusi ketika ada guru yang memiliki masalah dalam kerjanya, membina kerja sama di antara guru, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk

mengikuti pelatihan, melakukan kerjasama dengan stakeholder dan instansi lain. Jika hal ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi guru, guru-guru akan menghasilkan peserta didik yang memiliki pengetahuan luas, skill dan kemampuan untuk bersaing dengan siswa lainnya, dan juga guru nya akan menjadi guru-guru yang percaya diri, terampil, kreatif dan sukses.

c. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Disarankan bagi kepala sekolah untuk melaksanakan dan melakukan, memberikan kepemimpinan dengan tepat untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru. Kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan cara seorang kepala sekolah harus bisa berperan sebagai educator, manajer, motivator, supervisor, administrator, leader, dan motivator.
2. Disarankan kepada guru untuk senantiasa berupaya meningkatkan kinerjanya, dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya dengan baik, yaitu dengan membuat RPP, media pembelajaran ketika akan memasuki ruang kelas untuk melaksanakan proses pembelajaran, dan juga harus menguasai metode dan manajemen kelas yang baik dan menyenangkan bagi murid-murid, selain itu juga guru harus memiliki sifat jujur, terbuka, ramah, sopan dan santun serta penyayang dan humoris. Sehingga dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerja guru karena dapat mempengaruhi masyarakat sekolah untuk belajar dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwiro, Soebagyo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta :
ArdadizyaJaya, 2003.
- A. Dale Tempel, *Kepemimpinan*, Jakarta : Gramedia, 1987
- Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan
dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*.
- Departemen Agama RI. *AL-Quran dan Terjemahnya*.(Semarang: PT Karya
TohaPutra).
- Ferioko, Nanang, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap
Kinerja Guru di MTS Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis
Deli Serdang*, Medan: Jurnal Benchmarking, VOL.No.I, 2017.
- Handayani, Titik, dkk, *Pengaruh Kepmimpinan Kepala Sekolah, Motivasi
Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri
Wonosobo*. Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Vol.3, No. 2. 2015.
- Jaya, Indra dan Ardat, *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*,
Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013.
- J. Simanjuntak, Payaman, *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Jakarta:
Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Juni Priansa, Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta,
2014.
- Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, Medan: Citapustaka Media, 2015.
- Mulyasa E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : PT. Remaja, 2001.

- Nurdin, Fajriani, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja GuruHonorer Di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep*. FITKAlauddin Makassar, 2017.
- Pandi, Abdul, *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*,Jurnal IDAARAH. Vol. 1, No. 1, 2017.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber DayaManusia*,Bandung: RefikaAditama, 2008.
- Pratiwi , Suryani Dewi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, KepemimpinanKepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Organisasi TerhadapKinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol. 1, No. 1. 2013.
- Robbin P. Steppen, *Prilaku Organisasi, Jilid 2*, Jakarta : Prenhallindo, 2000.
- Salim, Syahrums, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cipta Pustaka,2012.
- Septiana, Roslena, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan MotivasiKerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosar*. Jupe UNS. Vol. 2. No.1. 2013.
- Siahaan, Amiruddin, *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing,2013.
- Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2007.
- Sondang P, Siagian.,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara,1996.
- Sudarman, Momon, *Profesi Guru, Di Puji, Di Kritisi, dan Di Caci*, Jakarta: PT RajaGrafindo, 2013.

- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (pendidikan kualitatif, kuantitatif, dan R & D)*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Susmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri SeKabupaten Tulungagung*. Jurnal Episteme. Vol.11, No.1. 2016.
- Suwadana, dkk, *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bangli*. Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. Vol. 4. 2013.
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Teroadu Dalam Pendidikan (Konsep, strategi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Grasindo. 2015.
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2008.
- Thariq, Muhammad, dan Faishal Umar Basyarahil, *melahirkan Pemimpin Masa Depan*, Jakarta: Gema Insani Press, 2005.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1994.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wibowo, *Perilaku dan Organisasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015.

Lampiran 1

INSTRUMEN ANGKET

Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan

A. Petunjuk Penggunaan

1. Jawablah pernyataan berikut ini dengan cara memberikan tanda () pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu tepat dan benar
SS : untuk jawaban Sangat Setuju
S : untuk jawaban Setuju
KS : untuk jawaban Kurang Setuju
TS : untuk jawaban Tidak Setuju
2. Pernyataan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Bapak/Ibu di sekolah ini
3. Atas jawaban yang Bapak/Ibu berikan diucapkan terima kasih

B. Identifikasi Responden

1. Nama Responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Strata Pendidikan :
5. Lama Bekerja :

Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
1	KBM yang dilaksanakan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat sebelumnya				
2	Penggunaan model pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan tempat kegiatan belajar mengajar dilaksanakan				
3	Menggunakan Media Pembelajaran yang Berpariatif dan Sesuai dengan Materi yang di ajarkan untuk Memudahkan Proses Pembelajaran.				
4	Model pembelajaran yang saya buat ciptakan ke efektifan dalam pembelajaran di Kelas				
5	Menggunakan Media Pembelajaran dan alat bantu lainnya sesuai dengan prosedur dan pembelajaran Untuk Menghidupkan Suasana Kelas				
6	Kegiatan akademik saya patuhi karena dapat berpengaruh positif terhadap kinerja				
7	Rencana Pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat diselesaikan sesuai kalender akademik				
8	Saya mempelajari dan berusaha menguasai IPTEK yang semakin modern agar kualitas peserta didik meningkat				

9	Saya Memulai Proses Pembelajaran Sesuai dengan Jadwal yang di tetapkan dan Mengakhiri pembelajaran Tepat sesuai dengan Jam yang telah di tetapkan.				
10	Berbagai media pembelajaran digunakan untuk membantu keefektifan proses pembelajaran				
11	Saya melakukan bimbingan kepada siswa-siswi yang sering bermasalah				
12	Saya sering melakukan bimbingan kepada siswa untuk mampu belajar kelompok/ diskusi dengan teman sekelasnya				
13	Penilaian kognitif menggunakan hasil tes tertulis maupun lisan sesuai kalender akademik sesuai jadwal				
14	Penilaian psikomotorik dengan menilai proses dan hasil karya siswa yang dilakukan di ruang guru atau ruang lain dengan jadwal tertentu				
15	Menggunakan komunikasi verbal dan non verbal agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran				
16	Menggunakan model pembelajaran bervariasi sesuai materi pelajaran agar siswa tidak bosan mengikuti pelajaran				
17	Saya mematuhi prosedur penggunaan media pembelajaran agar KBM berjalan Lancar				
18	Saya mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah agar Nama baik Sekolah tidak tercemar				
19	Saya selalu berpikiran positif terhadap kritik dan saran yang di berikan siswa kepada saya				
20	Berpikiran positif terhadap skill atau keahlian yang di miliki siswa				
21	Saya Bersedia Menerima Hukuman Jika saya Melanggar Peraturan Sekolah, seperti Pemotongan Gaji.				
22	Memberikan Reward kepada siswa Memacu semangat Belajar siswa supaya Mereka Semangat dalam Belajar				
23	Memberikan Punishment kepada siswa memacu siswa untuk mengurangi Tingkat Kemalasan dalam Menyelesaikan tugasnya				

Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan

A. Petunjuk Penggunaan

1. Jawablah pernyataan berikut ini dengan cara memberikan tanda () pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu tepat dan benar

SS : untuk jawaban Sangat Setuju

S : untuk jawaban Setuju

KS : untuk jawaban Kurang Setuju

TS : untuk jawaban Tidak Setuju

2. pernyataan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Bapak/Ibu di sekolah ini.
3. Atas jawaban yang Bapak/Ibu berikan diucapkan terima kasih

B. Identifikasi Responden

1. Nama Responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Strata Pendidikan :
5. Lama Bekerja :

Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah memberikan pelatihan kepada guru				
2	Menngijinkan guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah				
3	Membuat seminar mini tentang penggunaan model pembelajaran dan cara pelaksanaannya				
4	Kepala sekolah membuat rencana sekolah tahunan, bulanan, mingguan.				
5	Kepala sekolah pemimpin organisasi tertinggi di sekolah				
6	Menempatkan guru-guru sesuai dengan keahlian yang dimiliki.				
7	Melaksanakan tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah dengan baik.				

8	Kepala sekolah memperhatikan kebersihan lingkungan sekolah.				
9	Datang tepat waktu ke sekolah, berpakaian rapi dan menarik.				
10	Kepala sekolah menciptakan suasana saling terbuka dan suasana saling percaya di sekolah.				
11	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru teladan dan mengumumkannya di depan sekolah ketika upacara.				
12	Kepala sekolah membuat perencanaan jadwal pelaksanaan supervisi sebelum melakukan supervisi kelas.				
13	Kepala sekolah melakukan supervisi guru di kelas dengan memperhatikan guru ketika mengajar.				
14	Kepala sekolah menyampaikan kelemahan dan kelebihan guru setelah di supervisi.				
15	Membuat perencanaan untuk acara kegiatan sekolah seperti Hari guru, 17 Agustus.				
16	Kepala sekolah ikut serta dalam pelaksanaan acara kegiatan Hari Guru, 17 Agustus.				
17	Melakukan rapat bersama guru-guru untuk pembentukan panitia pelaksanaan kegiatan Hari Guru, 17 Agustus.				
18	Kepala sekolah selalu melakukan komunikasi kepada guru, staf di sekolah dengan sopan.				
19	Kepala sekolah memeriksa penggunaan uang untuk pembelanjaan biaya sekolah.				
20	Kepala sekolah memberikan pelatihan kepada guru tentang penggunaan media pembelajaran supaya efektif dan efisien.				
21	Kepala sekolah membuat arisan guru-guru dan karyawan sebulan sekali.				
22	Kepala sekolah memberika ide-ide baru kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas.				

Lampiran 2

DATA UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Jmlh
1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	94
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	99
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	94
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	98
6	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	100
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	99
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	97
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	103
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	99
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	100
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
14	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	94
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	104
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	106
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	96
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	102
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112

DATA UJI VALIDITAS VARIABEL Y KINERJA GURU

	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Jmlh
1	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	101
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	99
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	97
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	98
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	95
7	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	99
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	96
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
10	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	99
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	93
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	95
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	99
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	52
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	99
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	49
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	94
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	97
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

		I.1	I.2	I.3	I.4	I.6	I.7	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.14	I.16	I.17	I.18	I.19	I.20	I.21	I.22	Total
I.1	Pearson Correlation	1	.033	.143	.000	.244	.142	.328	.131	.028	.227	.041	.427	.000	.247	.419*	.124	.281	.000	.164	.186	.330*
	Sig. (2tailed)		.891	.448	1.000	.300	.423	.148	.483	.906	.334	.832	.060	1.000	.294	.019	.600	.230	1.000	.490	.432	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.2	Pearson Correlation	.033	1	.098	.127	.012	2.676	.306	.026	.077	.268	.408	.334	.462*	.114	.132	.086	.427*	.127	.064	.439	.349*
	Sig. (2tailed)	.891		.681	.494	.960	2.440	.190	.914	.746	.244	.074	.149	.040	.631	.480	.719	.017	.494	.788	.043	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.3	Pearson Correlation	.143	.098	1	.276	.242	2.109	.378	.238	.066	.373	.124	.064	.141	.004	.140	.207	.207	.691*	.316	.479*	.357*
	Sig. (2tailed)	.448	.681		.238	.304	3.721	.101	.313	.782	.104	.600	.787	.424	.984	.427	.381	.381	.001	.174	.033	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.4	Pearson Correlation	.000	.127	.276	1	.473*	1.468	.000	.380	.218	.440	.393	.097	.364	.348	.236	.242	.121	.124	.127	.144	.496**
	Sig. (2tailed)	1.000	.494	.238		.034	4.368	1.000	.099	.347	.042	.087	.683	.113	.133	.316	.304	.612	.600	.494	.444	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

I.6	Pearson Correlation	.244	.012	.242	.473*	1	1.427	.008	.467*	.190	.430	.376	.202	.216	.043	.106	.097	.211	.000	.330	.136	.490**
	Sig. (2tailed)	.300	.960	.304	.034		4.20	.974	.038	.421	.048	.102	.392	.361	.823	.646	.684	.371	1.000	.144	.466	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.7	Pearson Correlation	.142	.268	.211	.147	.143	1	.168	.416	.473*	.034	.104	.274	.107	.031	.014	.241	.327	.294	.422*	.170	.445**
	Sig. (2tailed)	.423	.244	.372	.437	.420		.479	.068	.034	.884	.663	.242	.643	.898	.944	.304	.160	.209	.018	.474	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.8	Pearson Correlation	.000	.074	.284	.000	.383	4.32	.141	.074	.032	.087	.029	.114	.044	.231	.104	.240	.036	.294	.262	.411*	.344*
	Sig. (2tailed)	1.000	.744	.223	1.000	.094	4.64	.444	.744	.893	.717	.903	.630	.822	.328	.661	.289	.881	.207	.264	.021	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.9	Pearson Correlation	.328	.306	.378	.000	.008	1.68	1	.177	.246	.344	.246	.223	.048	.403	.008	.023	.023	.318	.202	.367	.580**
	Sig. (2tailed)	.148	.190	.101	1.000	.974	4.79		.444	.276	.124	.276	.344	.808	.078	.974	.923	.923	.172	.394	.111	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.10	Pearson Correlation	.131	.026	.238	.380	.467*	4.163	.177	1	.739*	.476*	.109	.434	.092	.238	.347	.086	.037	.127	.064	.000	.348*
	Sig. (2tailed)	.483	.914	.313	.099	.038	6.78	.444		.000	.034	.646	.046	.698	.313	.134	.719	.878	.494	.788	1.000	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

I.11	Pearson Correlation	.028	.077	.066	.218	.190	4.73	.246	.739*	1	.294	.184	.220	.119	.079	.293	.047	.047	.109	.304	.126	.533**
	Sig. (2tailed)	.906	.746	.782	.347	.421	3.41	.276	.000		.208	.438	.341	.617	.739	.209	.843	.843	.648	.192	.497	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.12	Pearson Correlation	.227	.268	.373	.440	.430	3.448	.344	.476*	.294	1	.104	.297	.322	.337	.430	.099	.043	.147	.074	.000	.352*
	Sig. (2tailed)	.334	.244	.104	.042	.048	8.842	.124	.034	.208		.663	.203	.167	.146	.048	.677	.848	.437	.744	1.000	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.13	Pearson Correlation	.041	.408	.124	.393	.376	1.038	.246	.109	.184	.104	1	.214	.682*	.024	.283	.204	.014	.098	.024	.113	.329*
	Sig. (2tailed)	.832	.074	.600	.087	.102	6.631	.276	.646	.438	.663		.364	.001	.920	.226	.388	.942	.680	.917	.634	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.14	Pearson Correlation	.427	.334	.064	.097	.202	2.743	.223	.434	.220	.297	.214	1	.284	.108	.202	.141	.226	.097	.099	.337	.355*
	Sig. (2tailed)	.060	.149	.787	.683	.392	2.41	.344	.046	.341	.203	.364		.224	.640	.392	.426	.338	.683	.678	.146	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.14	Pearson Correlation	.000	.462*	.141	.364	.216	1.072	.048	.092	.119	.322	.682*	.284	1	.286	.216	.132	.221	.183	.139	.211	.367*
	Sig. (2tailed)	1.000	.040	.424	.113	.361	6.428	.808	.698	.617	.167	.001	.224		.222	.361	.478	.340	.441	.449	.372	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

I.16	Pearson Correlation	.247	.114	.004	.348	.043	3.06 2	.403	.238	.079	.337	.024	.108	.286	1	.274	.332	.248	.174	.110	.000	.350*
	Sig. (2tailed)	.294	.631	.984	.133	.823	8.98 0	.078	.313	.739	.146	.920	.640	.222		.240	.143	.292	.464	.643	1.00 0	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.17	Pearson Correlation	.419*	.132	.140	.236	.106	1.38 8	.008	.347	.293	.430	.283	.202	.216	.274	1	.360	.131	.118	.210	.136	.425*
	Sig. (2tailed)	.019	.480	.427	.316	.646	9.43 7	.974	.134	.209	.048	.226	.392	.361	.240		.119	.481	.620	.374	.466	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.18	Pearson Correlation	.124	.086	.207	.242	.097	2.41 4	.023	.086	.047	.099	.204	.141	.132	.332	.360	1	.432*	.000	.031	.419	.356*
	Sig. (2tailed)	.600	.719	.381	.304	.684	3.04 2	.923	.719	.843	.677	.388	.426	.478	.143	.119		.016	1.000	.898	.066	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.19	Pearson Correlation	.281	.427*	.207	.121	.211	3.26 6	.023	.037	.047	.043	.014	.226	.221	.248	.131	.432*	1	.242	.276	.000	.390*
	Sig. (2tailed)	.230	.017	.381	.612	.371	1.49 9	.923	.878	.843	.848	.942	.338	.340	.292	.481	.016		.304	.238	1.00 0	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.20	Pearson Correlation	.000	.127	.691*	.124	.000	2.93 6	.318	.127	.109	.147	.098	.097	.183	.174	.118	.000	.242	1	.408*	.144	.335*
	Sig. (2tailed)	1.00 0	.494	.001	.600	1.00 0	2.09 0	.172	.494	.648	.437	.680	.683	.441	.464	.620	1.00 0	.304		.022	.444	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

I.21	Pearson Correlation	.164	.064	.316	.127	.330	.422*	.202	.064	.304	.074	.024	.099	.139	.110	.210	.031	.276	.408*	1	.147	.566*
	Sig. (2tailed)	.490	.788	.174	.494	.144	1.82 2	.394	.788	.192	.744	.917	.678	.449	.643	.374	.898	.238	.022		.437	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.22	Pearson Correlation	.164	.009	.116	.183	.004	1.07 4	.122	.009	.171	.311	.140	.014	.234	.213	.004	.190	.279	.091	.441	.106	.366*
	Sig. (2tailed)	.486	.969	.626	.440	.986	9.64 2	.608	.969	.471	.181	.446	.942	.321	.367	.986	.422	.234	.701	.041	.648	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.193	.277	.472*	.631*	.422*	4.87 3	.290	.614*	.348	.446*	.362	.442*	.430	.434*	.412	.293	.309	.349	.240	.134	1
	Sig. (2tailed)	.000	.236	.034	.003	.018	8.38 3	.214	.004	.121	.011	.117	.044	.048	.014	.071	.210	.184	.132	.307	.473	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.04 level (2tailed).

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)
Correlations

		I.1	I.2	I.3	I.4	I.4	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.14	I.16	I.17	I.18	I.19	I.20	I.21	I.22	I.23	Total
I.1	Pearson Correlation	1	.062	.244	.104	.364	.147	.102	.144	.011	.101	.144	.123	.268	.444*	.293	.011	.341	.084	.121	.194	.142	.240	.331	.397*
	Sig. (2tailed)		.794	.299	.660	.114	.434	.669	.444	.963	.673	.444	.604	.244	.044	.209	.963	.129	.724	.611	.411	.424	.308	.143	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.2	Pearson Correlation	.062	1	.277	.396	.023	.093	.133	.048	.141	.042	.233	.366	.446*	.321	.137	.141	.442*	.023	.200	.109	.134	.424	.179	.495*
	Sig. (2tailed)	.794		.237	.084	.924	.697	.476	.807	.424	.828	.323	.113	.043	.168	.466	.424	.044	.924	.397	.647	.472	.062	.441	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.3	Pearson Correlation	.244	.277	1	.466*	.249	.364	.244	.000	.147	.041	.160	.183	.380	.196	.277	.244	.077	.124	.128	.466*	.096	.040	.197	.499*
	Sig. (2tailed)	.299	.237		.038	.289	.114	.300	1.000	.437	.864	.401	.440	.099	.408	.237	.299	.747	.601	.490	.038	.686	.869	.406	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.4	Pearson Correlation	.104	.396	.466*	1	.468*	.494*	.349	.047	.244	.233	.200	.033	.434	.023	.396	.419	.128	.346	.044	.190	.161	.028	.176	.444*
	Sig. (2tailed)	.660	.084	.038		.038	.027	.132	.811	.299	.323	.398	.891	.046	.922	.084	.066	.490	.123	.818	.421	.499	.906	.449	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

I.4	Pearson Correlation	.364	.023	.249	.468*	1	.397	.020	.046	.046	.420	.274	.147	.232	.206	.136	.084	.191	.374	.029	.248	.044	.249	.211	.391*
	Sig. (2tailed)	.114	.924	.289	.038		.083	.933	.848	.814	.064	.241	.408	.324	.384	.467	.724	.420	.103	.902	.291	.817	.289	.371	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.6	Pearson Correlation	.147	.093	.364	.494*	.397	1	.314	.482*	.016	.396	.348	.429	.049	.340	.348	.344	.094	.397	.180	.268	.333	.172	.000	.541*
	Sig. (2tailed)	.434	.697	.114	.027	.083		.176	.031	.944	.084	.132	.049	.804	.130	.122	.138	.692	.083	.447	.244	.141	.468	1.000	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.7	Pearson Correlation	.102	.133	.244	.349	.020	.314	1	.490*	.603*	.046	.041	.264	.148	.178	.401*	.290	.070	.479*	.142	.203	.396	.120	.148	.333*
	Sig. (2tailed)	.669	.476	.300	.132	.933	.176		.006	.004	.848	.830	.261	.404	.443	.024	.214	.770	.007	.422	.391	.084	.613	.407	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.8	Pearson Correlation	.144	.048	.000	.047	.046	.482*	.490*	1	.324	.180	.412	.404	.130	.432	.233	.144	.264	.404*	.264	.147	.094	.048	.090	.460*
	Sig. (2tailed)	.444	.807	1.000	.811	.848	.031	.006		.164	.448	.071	.078	.484	.047	.323	.444	.261	.023	.261	.436	.692	.807	.704	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.9	Pearson Correlation	.011	.141	.147	.244	.046	.016	.603*	.324	1	.009	.036	.082	.097	.161	.329	.099	.294	.196	.063	.104	.368	.329	.221	.650*
	Sig. (2tailed)	.963	.424	.437	.299	.814	.944	.004	.164		.969	.880	.730	.684	.496	.147	.678	.209	.407	.791	.660	.110	.147	.349	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

I.10	Pearson Correlation	.101	.042	.041	.233	.420	.396	.046	.180	.009	1	.629*	.446*	.128	.134	.244	.192	.283	.070	.187	.412	.114	.348	.184	.333*
	Sig. (2tailed)	.673	.828	.864	.323	.064	.084	.848	.448	.969		.003	.049	.490	.472	.299	.417	.226	.769	.429	.071	.631	.132	.437	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.11	Pearson Correlation	.144	.233	.160	.200	.274	.348	.041	.412	.036	.629*	1	.234	.046	.192	.233	.144	.442*	.160	.074	.269	.260	.087	.181	.431*
	Sig. (2tailed)	.444	.323	.401	.398	.241	.132	.830	.071	.880	.003		.318	.814	.417	.323	.444	.044	.499	.742	.241	.269	.714	.446	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.12	Pearson Correlation	.123	.366	.183	.033	.147	.429	.264	.404	.082	.446*	.234	1	.128	.247	.466*	.123	.141	.147	.249	.364	.044	.366	.310	.355*
	Sig. (2tailed)	.604	.113	.440	.891	.408	.049	.261	.078	.730	.049	.318		.491	.293	.038	.604	.424	.408	.271	.114	.821	.113	.183	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.13	Pearson Correlation	.268	.446*	.380	.434	.232	.049	.148	.130	.097	.128	.046	.128	1	.043	.272	.211	.230	.048	.230	.163	.064	.446*	.229	.350*
	Sig. (2tailed)	.244	.043	.099	.046	.324	.804	.404	.484	.684	.490	.814	.491		.824	.246	.373	.330	.808	.330	.492	.790	.043	.331	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.14	Pearson Correlation	.444*	.321	.196	.023	.206	.340	.178	.432	.161	.134	.192	.247	.043	1	.083	.014	.393	.019	.084	.340	.106	.321	.074	.504*
	Sig. (2tailed)	.044	.168	.408	.922	.384	.130	.443	.047	.496	.472	.417	.293	.824		.727	.941	.087	.938	.723	.142	.646	.168	.747	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

I.14	Pearson Correlation	.293	.137	.277	.396	.136	.348	.401*	.233	.329	.244	.233	.466*	.272	.083	1	.329	.266	.204	.200	.109	.018	.007	.268	.360*
	Sig. (2tailed)	.209	.466	.237	.084	.467	.122	.024	.323	.147	.299	.323	.038	.246	.727		.147	.247	.388	.397	.647	.942	.976	.243	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.16	Pearson Correlation	.011	.141	.244	.419	.084	.344	.290	.144	.099	.192	.144	.123	.211	.014	.329	1	.042	.336	.167	.194	.079	.141	.331	.499*
	Sig. (2tailed)	.963	.424	.299	.066	.724	.138	.214	.444	.678	.417	.444	.604	.373	.941	.147		.828	.147	.481	.411	.739	.424	.143	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.17	Pearson Correlation	.341	.442*	.077	.128	.191	.094	.070	.264	.294	.283	.442*	.141	.230	.393	.266	.042	1	.029	.269	.212	.042	.172	.232	.571*
	Sig. (2tailed)	.129	.044	.747	.490	.420	.692	.770	.261	.209	.226	.044	.424	.330	.087	.247	.828		.902	.242	.370	.862	.467	.326	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.18	Pearson Correlation	.084	.023	.124	.346	.374	.397	.479*	.404*	.196	.070	.160	.147	.048	.019	.204	.336	.029	1	.118	.038	.129	.023	.070	.335*
	Sig. (2tailed)	.724	.924	.601	.123	.103	.083	.007	.023	.407	.769	.499	.408	.808	.938	.388	.147	.902		.622	.873	.488	.924	.768	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.19	Pearson Correlation	.121	.200	.128	.044	.029	.180	.142	.264	.063	.187	.074	.249	.230	.084	.200	.167	.269	.118	1	.133	.344	.079	.174	.431*
	Sig. (2tailed)	.611	.397	.490	.818	.902	.447	.422	.261	.791	.429	.742	.271	.330	.723	.397	.481	.242	.622		.474	.137	.740	.464	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

I.20	Pearson Correlation	.194	.109	.466*	.190	.248	.268	.203	.147	.104	.412	.269	.364	.163	.340	.109	.194	.212	.038	.133	1	.167	.012	.301	.498*
	Sig. (2tailed)	.411	.647	.038	.421	.291	.244	.391	.436	.660	.071	.241	.114	.492	.142	.647	.411	.370	.873	.474		.481	.960	.197	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.21	Pearson Correlation	.142	.134	.096	.161	.044	.333	.396	.094	.368	.114	.260	.044	.064	.106	.018	.079	.042	.129	.344	.167	1	.018	.363	.274
	Sig. (2tailed)	.424	.472	.686	.499	.817	.141	.084	.692	.110	.631	.269	.821	.790	.646	.942	.739	.862	.488	.137	.481		.942	.116	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.22	Pearson Correlation	.240	.424	.040	.028	.249	.172	.120	.048	.329	.348	.087	.366	.446*	.321	.007	.141	.172	.023	.079	.012	.018	1	.268	.333*
	Sig. (2tailed)	.308	.062	.869	.906	.289	.468	.613	.807	.147	.132	.714	.113	.043	.168	.976	.424	.467	.924	.740	.960	.942		.243	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
I.23	Pearson Correlation	.331	.179	.197	.176	.211	.000	.148	.090	.221	.184	.181	.310	.229	.074	.268	.331	.232	.070	.174	.301	.363	.268	1	.449*
	Sig. (2tailed)	.143	.441	.406	.449	.371	1.000	.407	.704	.349	.437	.446	.183	.331	.747	.243	.143	.326	.768	.464	.197	.116	.243		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.003	.446*	.464*	.682*	.291	.666*	.442*	.448*	.409	.322	.479*	.264	.272	.418	.464*	.447*	.486	.447*	.127	.429	.246	.177	.116	1
	Sig. (2tailed)	.990	.043	.039	.001	.214	.001	.012	.048	.073	.167	.032	.248	.244	.066	.009	.048	.030	.013	.493	.049	.276	.444	.628	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Lampiran 4

TABULASI DATA PENELITIAN

Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57.00
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	58.00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	56.00
4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	56.00
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54.00
7	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	55.00
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	58.00
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	57.00
10	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	54.00
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	55.00
12	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	55.00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	54.00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45.00
15	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56.00
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	58.00
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59.00
18	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	59.00
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	60.00
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	59.00
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3		3	3	3	3	4	3	4	60.00
22	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60.00

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60.00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50.00
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50.00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52.00
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53.00
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	53.00
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59.00
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59.00
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55.00
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54.00
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45.00
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56.00
35	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	58.00
36		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59.00
37	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	59.00
38	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	60.00
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	59.00
40	3	4	4		4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	60.00
41	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60.00
42	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	60.00
43	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	50.00
44	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	50.00
45	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	52.00
46	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	53.00
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53.00
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59.00
49	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59.00

Data Variabel Kinerja Guru (Y)

	1	2	3	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59.00
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	59.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55.00
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	56.00
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	56.00
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	49.00
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	55.00
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	57.00
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58.00
10	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	55.00
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	56.00
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	56.00
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	55.00
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	50.00
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	57.00
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55.00
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59.00
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	57.00
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58.00
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57.00
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59.00
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59.00
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59.00

24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50.00
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	51.00
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54.00
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	53.00
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	1	3	3	55.00
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	57.00
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58.00
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59.00
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59.00
33	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55.00
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56.00
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56.00
36	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49.00
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55.00
38	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57.00
39	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58.00
40	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55.00
41	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56.00
42	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56.00
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	55.00
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50.00
45	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57.00
46	3	3	3	3		3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55.00
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59.00
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57.00
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58.00

lampiran 5**UJI NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepemimpinan kepala sekolah (X)	Kinerja Guru (Y)
N		49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.32	83.81
	Std. Deviation	5.306	6.670
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.095
	Positive	.112	.095
	Negative	-.068	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.683	.580
Asymp. Sig. (2-tailed)		.738	.889

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6
UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Guru (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.171	10	18	.116

ANOVA

Kinerja Guru (Y)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	952.176	23	52.899	1.366	.212
Within Groups	639.500	23	36.083		
Total	1601.676	38			

Lampiran 7
UJI LINIERITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) * Kepemimpinan kepala sekolah (X)	(Combined)	952.176	18	52.899	1.366	.212
	Between Groups	173.331	1	173.331	2.831	.131
	Linearity	777.833	17	35.756	1.268	.311
	Deviation from Linearity	639.500	18	36.083		
	Within Groups	639.500	18	36.083		
	Total	1601.676	38			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru (Y) * Kepemimpinan kepala sekolah (X)	.330	.109	.771	.593

Lampiran 8
UJI KORELASI

Correlations

		KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KINERJA GURU
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	Pearson Correlation	1	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.540 ^a	.292	.277	2.33761	.292	19.374	1	47	.000

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.866	1	105.866	19.374	.000 ^b
	Residual	256.828	47	5.464		
	Total	362.694	48			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.249	4.916		6.967	.000
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.386	.088	.540	4.402	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rizka Khairunnisa Lubis
NIM : 37154099
Fakultas/Jurusan : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 21 Desember 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Perwakilan No. 1 Link. III, Kec. Medan Timur, Kota Medan
Alamat Email : rizkha9712@gmail.com
No. Handphone : 082360052105

Data Orangtua
Nama Ayah : Alm. Ibrahim Lubis
Nama Ibu : Yusridah Hasibuan
Alamat Orangtua : Jl. Perwakilan No. 1 Link. III, Kec. Medan Timur, Kota Medan

Jenjang Pendidikan

1. SD : SD Negeri 060873 Medan (2003-2009)
2. SMP : SMP Al- Fattah Medan (2009-2012)
3. SMA : MAS Musthafawiyah (2012-2015)
4. Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2015-2019)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
Website : www.fitk.uinsu.ac.id e.mail : fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-5034/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/ 04/.2019
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Medan, 26 April 2019

Yth. Ka. SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : RIZKA KHAIRUNNISA LUBIS
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 21 Desember 1997
NIM : 37154099
Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 PERCUT SEI TUAN.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

Dekan
Ketua Jurusan MPI



Dr. Abdullah, S.Ag.M.Pd

19680805 199703 1 002

Tembusan:

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PENDIDIKAN
UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL
SMP NEGERI 1 PERCUT SEI TUAN

Jalan Besar Tembung Kab. Deli Serdang Kode Pos 20371
Telp. 061-7380178 Email: smpn1pseituan@yahoo.co.id

Nomor : 800/ 102 / UPT.SPF-SMPN.1-PST/2019

Lamp. : -

Perihal : Izin Riset

Kepada

Yth : Wakil Dekan Ketua Jurusan MPI
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Di

M e d a n.

Dengan hormat,

memenuhi maksud surat nomor: B-5034/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/04/2019 Tertanggal 26 April 2019
perihal Izin Riset :

N a m a : RIZKA KHAIRUNNISA LUBIS
N I M : 37154099
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Maka perlu kami beritahukan bahwa izin riset telah diberikan dan telah selesai dilaksanakan pada
tanggal 29 April s.d 29 Mei 2019

Adapun izin melaksanakan riset ini diberikan kepada yang bersangkutan guna untuk penyusunan
Skripsi dengan judul “**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 PERCUT SEI TUAN**”.

Demikian Surat Izin Riset ini diberikan untuk mendapat urusan selanjutnya dan di ucapkan terima
kasih.



Dra. RISNA WAHYUNI, MA
NIP. 19690926 199512 2 004